



UNIVERSITETET I
NORDLAND

MASTEROPPGAVE

Ja, men de e jo ein av oss

Et dypdykk i et prosjekt om integrering av flyktninger som arbeidstakere i et sykehjem for personer med demens.

Elsa Fagervik Kommedahl

Mastergrad i praktisk kunnskap
2013

Eksamenskode
MP300P 004

Senter for praktisk kunnskap



FORORD

Som barn på bedehuset, Valhall, opplevde jeg en verden, langt utenfor øya vår. Verden utenfor kom i form av levende film, og en misjonær. Som voksen flyttet jeg selv til verden utenfor. På sykehjemmet banker det mange fra ulike verdensdeler på døra vår.

Å være menneske og leve i verden, er en reise, i tid. Det vi møter på vår vei former oss til de mennesker vi er. Studiet i praktisk kunnskap har også vært en reise, der min praktiske kunnskap skrives frem. Det har vært en lang , til tider strevsom, men en lærerik og interessant reise

Takk til min veileder, professor ved senter for praktisk kunnskap, James McGuirk , for tålmodighet og inspirasjon.

Takk til alle informanter. Dere er verdens dyktigste ansatte.

Takk til flyktningkontoret og det gode samarbeidet vi har.

Takk til alle de flotte menneskene som bor på sykehjemmet og som hver dag, minner meg på hvor viktig det er ”å se” og ”bli sett”

Takk til alle dere, fra verden langt utenfor, som har inspirert meg til å jobbe frem et multikulturelt fellesskap på sykehjemmet.

Sist men ikke minst, min store støttespiller! Kris, you are my man!

Elsa Kommedahl
Bodø 21.10.2013

Sommerfugl i vinterland

Æ så dæ i går på gata.
Da byen lå kald og stor.
Æ så du va ny i livet.
Æ så du va ny i nord.
Og mora di bar en koffert
Med alt det ho eide I.
Og du gikk og bar på hennes drøm
Om engang å få bli fri

Og du ga mæ et smil
Sommerfugl i vinterland
Ingen får ta fra dæ
Fargan du viste mæ
Og må drømmen du bær bli sann
Sommerfuggel i vinterland

Og mora di bær på minna
Om alt det ho har forlatt
Ho vet ikke om ho ser igjen
Han som de tok i natt
Nu hold ho dæ fast i handa
Så gjør ho dæ varm og god
Ho håpe du e velkommen hit så såran en gang kan gro

Æ håpe vi tar imot dæ
Æ håpe du slepp å frys
Æ vet du kan gi oss farge og latter og liv og lys
Æ så dæ i går på gata
Da byen lå kald og stor
Og æ så du va ny i livet
Og æ så du va ny i nord

*Tekst og melodi; Halvdan Sivertsen
Gjengitt med tillatelse fra Halvdan Sivertsen*

INNHALDSFORTEGNELSE

Sammendrag	7
Summary	9

Kapittel 1 Innledning

1.1 Introduksjon til oppgaven.....	11
1.2 Problemstilling	11
1.3 Vårt første møte.....	12
1.4 Bakgrunn for valg av tema	13
1.5 Rekruttering.....	16

Kapittel 2 Beskrivelse av prosjektet, definisjoner og begrepsavklaringer

2.1 Prosjekt helseassistent	17
2.2 Definisjon flyktning	18
2.3. IMDI.....	19
2.4 Integrering	20
2.5 Flyktningkontorets rolle	20

Kapittel 3 Virksomheten

3.1 Sykehjemmet.....	22
3.2 Å leve med en demenssykdom.....	24

Kapittel 4 Refleksjon over tilnærming og metode

4.1 Forskningens allmene kjennetegn	28
4.2 Kvalitativ forsknings anliggende	30

4.3 Å forske i egen praksis	33
4.4 Fortellingen den sentrale del av min avhandling.....	36
4.5 Etske vurderinger	38
4.6 Analyseprosessen	39

Kapittel 5 Fortellingene

5.1 Rahid og Jens	41
5.2 Pete	45
5.3 Sari	49
5.4 Salema	52

Kapittel 6 I møte med det fremmede

6.1 Integrering, relasjoner og etikk	56
6.2 Språk og mestring.....	64
6.3 Å lære sammen med andre	71

Kapittel 7 Hit, men ikke lengre

7.1 Når tillit blir brutt	80
7.2 Å være forutinntatt	84
7.3 I møte med en fremmed kultur	86

<u>Kapittel 8 Avslutning</u>	91
---	----

Litteraturliste

Vedlegg:

1. Verdidokument
2. Undervisningsplan
4. Attest for gjennomført kurs.

SAMMENDRAG;

Forskning viser at vi vil ikke kunne rekruttere nok ansatte inn i våre helseinstitusjoner de neste årene. Det er derfor viktig at vi gjør grep for å sikre økt kompetanse og utdanne flere fagfolk som kan gi gode helse og omsorgstjenester i årene fremover. Regjeringen har lagt frem flere stortingsmeldinger der integrering og inkludering av flyktninger og fremmedspråklige er et sentralt tema. Temaet har opptatt meg i lys av eget arbeid, i lys av erfaringer fra en bedrift med visjon og målsetting om mangfold. Og å ta et samfunnsansvar i forhold til en debatt som i stadig større grad, etterspør en god integreringspolitikk.

Arbeids og inkluderingsdepartementets handlingsplan 2007-2008, understreker deltagelse i arbeidslivet som helt serentralt for å bidra til integrering og forhindre et klassesdelt samfunn. Handlingsplanen fremhever:

En skal tilstrebe at innvandrere og deres etterkommere i størst mulig grad får tilknytning til arbeidsmarkedet. Arbeidsplassen er en sentral arena for kontakt mellom mennesker og er en av de viktigste møteplassene for innvandrere og oss som nordmenn. www.regjeringen.no/

Prosjektet som jeg har gjort et dypdykk i er et samarbeidsprosjekt mellom et sykehjem og flyktningkontoret. Der flyktninger kommer til oss for å få arbeid og språkpraksis. Prosjektet bygger på myndighetenes satsing på økt rekruttering. Samarbeidet har pågått i seks år, og atten flyktninger har gått gjennom programmet. De fleste av disse er i dag ute i en eller annen form for jobb, og flere jobber ved sykehjemmet.

Økt rekruttering er et viktig mål for engasjementet, men ansvaret for å se og ta imot den enkelte flyktning, og sikre god integrering av våre nye landsmenn, er et likeså viktig mål.

Å arbeide med integrering i et sykehjem der alle pasienter har diagnosen demens, er en utfordring. Det kreves kunnskap og kompetanse for å gi en kvalitetsmessig god pleie og omsorg for våre pasienter. Erfaringene våre viser at nærhet og en stor evne til omsorg, er noe av det som preger flyktnings arbeid i sykehjemmet. De har ofte stor arbeidskapasitet, og ønsker å bidra til å gjøre en god jobb i det landet de er kommet til.

Noen av spørsmålene jeg stiller, er hvor godt utnytter vi ressursene som flyktningene har? Hvor villige er vi til å inkludere flyktningene i et arbeidsfellesskap og gi dem en sjanse i et nytt land?

Min avhandling viser at sosiokulturell læring, er en sentral del av opplæringen. Å lære i et fellesskap med en mester, knytter sammen praktisk opplæring og språk på en måte, som alle parter tjener på.

Å inkludere fremmedspråklige og åpne opp for et mangfold, handler om å utfordre våre fordommer, være nytenkende og ekspansiv. Nye perspektiver åpnes. Vi utvikler et positivt fellesskap, og mangfoldet blir en styrke.

SUMMARY

Research shows that we will not be able to recruit enough staff in our health institutions in the coming years . It is therefore important that we take measures to ensure greater expertise and train more professionals who can provide excellent health care services in the future. The government has presented several white papers where the integration and inclusion of refugees and foreign language is a central issue . This area has been of interest to me in light of my own work, of my experience in a company with a vision and a goal of diversity, as well as the responsibility I have taken in relation to a debate that increasingly demands a good integration policy .

The Ministry of Labour's Action Plan 2007-2008, emphasizes participation in the labor market as essential to promote integration, and prevent a class-divided society.

The Action Plan focuses on :

To the greatest possible extent, one must strive to connect immigrants and their descendants to the labor market. The workplace is an important arena for contact between people and is one of the most important meeting places for immigrants and us as Norwegians.

(www.regjeringen.no)

The project that I have delved into, is a collaboration between a nursing home and the office for refugees, where refugees come to us for work and language practice . The project builds on the government 's commitment to increased recruiting . This collaboration has been ongoing for six years , and eighteen refugees have completed the program. Most of these are currently, in one form or another, employed, with several working at the nursing home .

Increased recruitment is an important goal for involvement, but the responsibility to see and accept the individual refugee, and ensure the integration of our new countrymen, is an equally important goal.

Working with integration in a nursing home, where all the patients are diagnosed with dementia, is a challenge. It takes knowledge and expertise to provide high quality nursing care for our patients. Our experience shows that empathy and the ability to care, is one of the

characterizing characteristics of refugees working in the nursing home. They often have a great capacity for work, and have a desire to do a good job in the country they have settled in .

Some of the questions I have asked are how well do we benefit from the refugees resources? How willing are we to include refugees in a work place, giving them a chance in a new country?

My thesis shows that socio- cultural learning, is a key part of the training. Learning in a community with an experienced caregiver, brings together practical training and language in a way, that all benefit from.

To include people with a foreign language, and be open to ethnic diversity, challenges our prejudices, stimulates new ways of thinking, and expands our limits. New perspectives open up. We develop a positive community, and diversity becomes a strength.

1.0 INNLEDNING;

1.1 Introduksjon til oppgaven

I masteravhandlingen tar jeg utgangspunkt i egen virksomhet. Jeg er leder for et sykehjem for personer med demens, og har jobbet innen fagfeltet geriatri siden 1993 og vært leder ved sykehjemmet i ti år. Jeg har et stort engasjement for fagfeltet og er opptatt av hvordan vi kan tenke nytt og legge til rette for kompetansebygging i egen virksomhet. Sykehjemmet benytter prosjektarbeid som en av metodene for utvikling. Dette med bakgrunn i tanken om medarbeiderskap og inkludering. Hvert prosjekt vi arbeider med og implementerer i sykehjemmet, er ledet av personalet selv. De ansatte får dermed et eierskap til prosjektene og ser til at de blir en del av det daglige arbeidet i virksomheten, etter endt prosjektperiode.

I samarbeid med flyktningkontoret, har vi jobbet frem et av våre prosjekter. Prosjektet har som målsetting å integrere flyktninger som arbeidstakere i sykehjemmet. Målsettingen er at flyktningen skal lære norsk, lære om arbeidskulturen i Norge og bli kjent med yrke. Kurset går over seks måneder og har fått tittelen Helseassistentkurs. I masteravhandlingen vil jeg gå i dybden på prosjektet ved hjelp av fortellerstemmen til de ansatte.

1.2 Problemstilling

Arbeidet med problemstillingen har vært en pågående prosess gjennom hele avhandlingen. Jeg har hatt en arbeidstittel underveis i prosessen som jeg har kalt: ”fra flyktning til praksiselev”. Når flyktningene kommer til sykehjemmet, blir de gjerne omtalt som flyktninger. Gjennom å starte ut i en praksis, får de en ”status” som praksiselev.

Stortingsmelding nr. 6 (2012-2013) ”En helhetlig integreringspolitikk”

Her kommer regjeringen med en rekke nye tiltak og utredninger, hvor arbeidslivet gis en nøkkelrolle for vellykket integrering. Det legges vekt på bedre norskopplæring, og mer målrettet kvalifisering til arbeidslivet.

Som stortingsmeldingene sier har myndighetene målsettinger om et mer integrert og flerkulturelt samfunn, men hvordan dette skal skje, og hvilke muligheter og utfordringer dette innebærer, lærer vi lite om i politiske festtaler.

Jeg vil gjennom egne erfaringer og konkrete eksempler og fortellinger fra vårt integreringsprosjekt, reflektere over og skrive frem hva som muliggjør integrering. Både på godt og vondt.

1.3 Vårt første møte

Jeg slutter i min jobb her på sykehjemmet, på grunn av skole, og vil med dette takke dere alle for stor hjelp jeg fikk fra dere.

Dere har ledet mine første steg i jobben her i Norge. Jeg fikk god jobb, norsk og norsk arbeidsliv, og norske arbeidslivsrutiner, og opplæring.

Dere er verdens flinkeste ansatte. Deres måte å dra omsorg til de som trenger det, og deres samarbeid har inspirert meg til å fortsette min utdanning innenfor helsevesenet.

Mange takk til Bente for kjøkken og hygieneopplæring. Nå kan jeg lage kake hjemme og rydde mitt hus bra.

Jeg mangler noe å si til lederne her på sykehjemmet. De er utrolige ledere. Jeg håper å komme tilbake og arbeide sammen med dere etter endt utdanning

Mvh Aiar.

Jeg leser brevet fra Aiar i det jeg kommer hjem fra ferie. Brevet er håndskrevet og er her direkte sitert. I det jeg leser brevet kjenner jeg meg rørt og glad. Vi har fått det til, vi har vært med på gi Aiar en mulighet og en plattform her i Norge.

Dette er et av våre første møter med en ansatt fra ”verden langt utenfor”.

Jeg glemmer aldri vårt første møte med Aiar. Han er en av tre som kommer for å hospitere ved sykehjemmet i seks måneder. Han er kommet som flyktning til Norge, fra et sted i Afrika. Han er ferdig med introduksjonsprogrammet, og skal nå ut i praksis, for å lære språk og for å

lære om arbeidslivet i Norge. Han skulle være i sykehjemmet i seks måneder, men ble i to år. På dette tidspunktet ble han tatt opp som sykepleiestudent et annet sted i landet.

Dette er den første gruppen minoritetsspråklige som komme til oss. Den gang er dette helt nytt for oss. Veien blir til som vi går. Det viser seg etter hvert at dette skal bli en sentral del av vår arbeidshverdag. Dette er starten på det samarbeidet vi har med flyktning kontoret i dag. Det er et godt og strukturert samarbeid, der felles ønske om å lykkes står sentralt.

1.4 Bakgrunn for valg av tema

Professor i sosiologi, Grete Brochmann, som ledet velferds og migrasjonsutvalget, synes integreringsmeldingen fra regjeringen er svak. (Stortingsmelding 6 : 2012-2013)

Hun sier;

Regjeringen hadde bedt om råd, og fikk det i de faglige tunge utredningene ,Velferd og migrasjon, (Brochmannutvalget) og Bedre integrering, (Kaldheimutvalget) fra 2011. Det var store forventninger til hvordan regjeringen ville følge opp i sin nye stortingsmelding.

Hvis jeg skal kommentere den som forsker på innvandring og integrasjon, synes jeg nok den er litt konturløs og pratete. Hun sier hun savner et overordnet grep, basert på en analyse.

(Utdrag fra Artikkel aftenposten 25.22.2012 Integrerings tiltak blir liggende)

I nov. 2012 oppsummerte Aftenposten at det i løpet av de siste 20 årene hadde vært vedtatt 23 handlingsplaner og 672 tiltak for integrering og inkludering. Journalistene mer enn antyder at interessen hadde vært forfeilet. Til tross for planene og tiltakene er arbeidsledigheten fortsatt tre ganger så høy blant innvandrere.” Rapporten sier videre ; ”Det er liten tvil om at effekten av integreringstiltakene kunne vært bedre. Likevel er det i dag større etnisk mangfold i norsk samfunn og arbeidsliv enn noen gang tidligere. Samtidig er høy ledighet og ikke minst lav yrkesaktivitet i deler av innvandrerbefolkningen en vedvarende politisk bekymring og økt integrering i arbeidslivet en sentral politisk målsetting (FOU rapport 2013 : 11.s.7)

Integreringsdebatten går varm som aldri før. Er vi kommet videre i forhold til å integrere? Ser vi på mangfold som en styrke for landet vårt? Som leder for en bedrift opptar dette meg. Er det her hos oss som ledere noe av nøkkelen ligger?

Temaet opptar meg av flere ulike årsaker. Jeg kommer til å reflektere over og drøfte temaet i forhold til pasientgruppen, og stiller spørsmål om det er mulig å integrere i et sykehjem der

alle pasientene har en demenssykdom. Miljøet på sykehjemmet er preget av stor glemsomhet, forvirring og nedsatt evne til forståelse. Hvordan sikre at våre pasienter blir godt ivaretatt, og samtidig gi våre praksiselever god opplæring, både i praktiske ferdigheter og i språk? Som jeg har nevnt tidligere er økt rekruttering et tilleggsmål for engasjementet mitt. Dette perspektivet vil ikke være gjenstand for en drøfting. Jeg vil allikevel tematisere emnet der det er relevant.

Det har tatt meg lang tid å komme frem til hva det er jeg ønsker å skrive frem og sette lys på. Ruth Olsen skriver i sin bok, Klok av erfaring;

I kvalitativ forskning er det selve analysearbeidet, liksom det øvrige del av forskningsarbeidet som skal åpne for muligheten til at problemstillinger utvikles og endres. Det er ofte at en i løpet av forskningen oppdager hva den dreier seg om, noe som mange ganger viser seg å være noe helt annet enn en i utgangspunktet trodde (Olsen 1998: 31)

Gjennom en dialog med mine ansatte og gjennom deres fortellinger har min problemstilling blitt til. Tematikken hadde jeg klart for meg på forhånd, men ikke hva jeg spesifikt ville undersøke. Den er kommet frem etter at jeg har arbeidet meg grundig og gradvis, inn i mitt materiale.

Som barn vokste jeg opp i et hjem hvor gudstroen stod sentralt. Jeg møtte Afrika på et tidlig tidspunkt i livet mitt, i form av misjonærer som kom og bodde i hjemmet vårt. De reiste rundt, fortalte historier fra Afrika og hadde ofte med seg levende film fra jungelen, som de viste på bedehuset. Dette gjorde et uslettelig inntrykk på meg, og gav meg et vidsyn fra barnsben av verden langt utenfor øya vår. Disse besøkene utviklet en sterk bevissthet om de som ikke hadde det så godt som oss. Jeg glemmer aldri filmen om Sinda. Sinda var et jentebarn som var satt ut i jungelen for å dø. Jentebarn skulle ikke få leve. Hun ble funnet langt inn i jungelen av en misjonær og tatt med til et barnehjem der hun fikk vokse opp.

Som sykepleier har jeg jobbet i et annet land. Jeg var ikke på flukt, men var allikevel ny i det jeg skulle starte en jobb, og bli kjent med en ny kultur. Jeg jobbet som nurse-assistent, men utdanning og erfaring i flere år som sykepleier i Norge. Dette var ikke lett, og jeg kjente mange ganger på en maktesløshet i forhold til begrensnings av oppgaver og ikke minst i forhold til status. Oppholdet lærte meg mye, og gav meg nye tanker og erfaringer knyttet til

det å være fremmed og om det å være ny. På det stedet jeg arbeidet, var vi hvite i mindretall. Her arbeidet det folk fra hele verden, og med mange språk. Kulturene våre møttes ofte i form av at vi arbeidet tett sammen. Vi hadde utfordrende og spennende samtaler, med mye humor og ofte med en felles opplevelse av kulturen i landet vi var kommet til.

Å ta vare på og inkludere i et fellesskap de som ikke har det like godt som oss, er noe som jeg alltid har vært opptatt av. Spørsmål som ”Vet vi hvor heldig vi er som vokser oppi dette landet?” Vi har en rett til utdanning og jobb. Vi er akseptert med hudfarge og religion. Vi har demokrati og likeverd.

Solidaritetstanken er for meg, en sentral del av dette prosjektet.

Jeg vokste opp med en mor som var opptatt av hvordan hun kunne inkludere de som bodde på øya vår og som ”falt” utenfor. Hun tok seg alltid tid til dem og gav dem en opplevelse av at noen brydde seg. Da hun gikk bort uttalte en av dem; ”Øya blir aldri den samme.”

Hun var en god læremester, hun så menneskene rundt seg og spesielt de som ikke hadde det så bra. Denne visdommen og klokskapen har jeg tatt med meg inn i mitt eget liv.

Hva gjør jeg for at inkludering av våre nye landsmenn skal lykkes? Kan jeg bidra med noe? Og hvilke muligheter har jeg som leder for en bedrift til å bidra? For meg, både som enkeltmenneske og som leder, er det viktig å være en aktiv part i den samfunnsdebatten som stadig pågår om integrering og inkludering, og være meg mitt eget ansvar bevisst.

Som leder for virksomheten har jeg stor påvirkningskraft i både hvem som kommer inn i vårt sykehjem, som arbeidstakere, og hvem som får praksis hos oss. Jeg er i mange sammenhenger ”uredd”, og er ”glad i” å tenke nytt og innovativt for virksomheten.

Når de ansatte presterer og ”får til” og ”vokser”, kjenner jeg som leder på en stor tilfredsstillelse. Det gjelder også dette prosjektet. Å ha hånd om, og se at flyktingene mestrer og vokser på sine oppgaver, og at de ansatte mestrer sine underviser og veilederroller, er svært tilfredsstillende.

Jeg kommer senere i min avhandling til å reflektere over Bruner/Vygotsky sin teori, om stillasbygging, for å støtte på og hjelpe flyktingene til mestring. Det er overførbart også til min ledelse i dette prosjektet. Å støtte på og gi mine ansatte muligheten til vekst og nytenkning, er helt sentralt for mitt lederskap. Lederteamet må være tett på, gå inn og ta de avgjørelser og takle de ulike utfordringer som dette prosjektet bringer med seg.

Vi vet at vi står overfor store utfordringer når det gjelder rekruttering av helsearbeidere i fremtiden. Vi kan ikke lukke øynene og tenke at dette går seg til, eller at det går over. Vi er nødt til å ta tak og tenke nye tanker og se på nye muligheter. Vi har arbeidet i flere år med integrering i form av språktrening, undervisning og arbeidstrening den praktiske hverdagen på sykehjemmet. Å studere dette og se på hvilke elementer som spiller inn for å få dette til, tror jeg vil gi ny og nyttig kunnskap, som jeg håper vil ha verdi for andre bedrifter og institusjoner.

1.5 Rekruttering

Helse- Norge vil i fremtiden ha behov for flere som velger et yrke innenfor helse og omsorg. Det bygges nye omsorgssenter, brukere av hjemmetjenester er i stadig økning, og oppgavene blir stadig mer sammensatte og utfordrende. Dette er særlig merkbart i forbindelse med den nye samhandlingsreformen. Det kreves både flere hender, og ikke minst, flere kloke hoder.

For å opprettholde dagens nivå av helsetjenester i Norge, må to av fire norske ungdommer i fremtiden utdanne seg til helsearbeidere. Prognosen fra Statistisk Sentralbyrå viser at med den utdanningstakten vi har hatt for helsepersonell til nå, vil vi mangle 40.000 helsearbeidere i Norge om 20 år. Innen 2035 vil antall innbyggere over 80 år være fordoblet i forhold til i dag.

Samtidig vil gjennomsnittlig levealder øke betraktelig. Dette gir utfordringer fordi en større andel av befolkningen får behov for helse og omsorgstjenester., samtidig som tilgangen til kompetent helsepersonell ser ut til å bli enda vanskeligere enn den er i dag.

Kirsten Eriksen, leder helsekompetanse.no Artikkel Avisa Nordland 17.09.2012

Som tidligere nevnt å rekruttere til yrket, som sykepleier og helsefagarbeider, er viktig for fremtiden. Vi vet at å jobbe innenfor eldreomsorg, og da spesifikt demensomsorg, har liten status i vårt samfunn i dag. Jeg har selv fått spørsmålet utallige ganger. Hvorfor jobber du i sykehjem? Hvilke faglige utfordringer er det der? Og stagnerer du ikke som fagperson? Irritasjon over en slik holdning, har jeg vanskelig for å skjule. Spørsmålet nå og inn i fremtiden, blir hvem og hvordan rekrutterer vi? Jeg er opptatt av at vi må presentere et yrke og et fagfelt som gjør at folk får lyst til å arbeide der. Å bruke eget arbeidssted for å fremme faget, i form av utvikling, kompetanse og kvalitet, oppleves som svært tilfredsstillende.

Jeg stiller stadig spørsmål ved hvordan praksis kan fornyes. Hva kan vi gjøre for å være attraktive i arbeidsmarkedet? Jeg tror vi er nødt til å bevege oss utenom de faste rammene, og vi må tørre å stå litt på ustødig grunn. Det er mye av det dette prosjektet handler om.

Jeg ønsker for egen virksomhet å ha større fokus på dette i fremtiden, for dette er en del av fremtiden. All forskning tilsier at vi vil ikke kunne rekruttere nok personell inn i våre helseinstitusjoner i tiden. Derfor må vi gjøre grep for å sikre at vi har fagfolk som kan gi gode helse og omsorgstjenester i fremtiden.

2.0 Beskrivelse av prosjektet, definisjoner og begrepsavklaringer.

2.1 Prosjekt Helseassistent

Fem år tilbake i tid, i 2008, kontakter flyktningkontoret sykehjemmet, og ber om et formelt møte for å se på muligheten for å etablere et prosjekt mellom sykehjemmet og flyktningkontoret. Prosjektet har tittelen, Helseassistentkurs.

Flyktningkontoret har positiv erfaring med andre bedrifter der de har flyktninger ute i språkpraksis, og de ønsker nå å etablere et samarbeid med en helseinstitusjon.

Bakgrunn for denne kontakten er at sykehjemmet vårt har tatt i mot enkeltpersoner for språkpraksis, med et vellykket resultat. Denne ordningen har vært i form av hospiteringsplasser via NAV. Dette er blitt lagt merke til, bl.a. flyktningkontoret.

I møtet ber de oss om å se på muligheten for å få til et samarbeid for undervisning og praksis. De ber oss vurdere om vi kan lage et undervisningsopplegg som ville dekke det mest grunnleggende og nødvendige som elvene trenger for å mestre en arbeidshverdag på et sykehjem. Opplegget vil bestå av temaer som hygiene, demens, miljøarbeid, ergonomi etc. (Se vedlegg nr.2) Flyktningkontoret ønsker videre at de som får denne undervisningen skal være ute i praksis tre dager hver uke, veiledet av en faglært ansatt. De går inn med et tilskudd til veileder, til den som underviser, og til utstyr. Tiden de skal være ute i praksis, er 6 måneder.

Flyktningkontoret trenger språk og arbeidspraksis for sine elever, for å hjelpe dem ut i en fremtidig jobb. Sykehjemmet trenger å ha fokus på rekruttering, i en hverdag der vi ser at søkere til dette yrket er nedadgående. Målsettingen for samarbeidet og prosjektet er dermed

klart. Det er pr. i dag atten flyktninger som har gått gjennom dette programmet. Flere av dem arbeider i helgestillinger ved sykehjemmet, og som tilkallingsvikarer .Prosjektet vil bli omhandlet nærmere, senere i avhandlingen.

2.2 Definisjon Flyktning:

En flyktning er en person som har flyktet fra sitt land, og har en velbegrunnet frykt for forfølgelse. Dette på bakgrunn av rase, religion, nasjonalitet , politisk overbevisning eller medlemskap i en bestemt sosial gruppe, og som ikke er i stand til ,på grunn av slik frykt, til å påberope seg sitt lands beskyttelse.

(FN sambandet, et informasjonskontor om FN)

Konvensjonens krav om at et menneske må krysse en internasjonalt anerkjent grense for å kunne kalles en flyktning, gjør at mange som er på flukt fra krig og konflikt i dag, ikke beskyttes av konvensjonen.

I flyktningkonvensjonen fra 1951, slås det fast hvilke rettigheter en person med flyktningstatus har. Blant disse rettighetene er religion, rett til å bevege seg fritt, rett til utdanning og rett til jobb. En stat har til oppgave å gi innbyggerne i landet ulike rettigheter, dvs.politiske, sivile, økonomiske, kulturelle og sosiale rettigheter. En stat skal videre gi innbyggerne beskyttelse i form av lover og regler, samt ha et fungerende politi og rettsvesen. Dette kan svikte som følge av krig og uro. I følge flyktningkonvensjonen har flyktningene krav på internasjonal beskyttelse. Det er først og fremst vertslandene som gi denne beskyttelsen. Den politiske debatten er en pågående debatt, ikke minst før stortingsvalget høsten 2013, om integrering og om innvandring. Her spriker det mellom de ulike politiske partiene. Noen mener vi skal begrense inntaket, andre mener at vi skal åpne mer opp. Dette er komplisert. Skal man kunne ta imot og ha en god integrering, krever dette en tenkning og en innsats fra hver enkelt av oss, slik jeg ser det. Og i første omgang se på menneskene som en ressurs og ikke som en byrde for landet vårt.

Fafo rapporten, Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet, 2013:11, beskriver mangfold som en politisk målsetting, men påpeker at det er stor variasjon mellom de ulike innvandrergруппene når det gjelder deltagelse på arbeidsmarkedet. Den peker spesielt på at

kvinner, men også generelt personer med ikke vestlig bakgrunn, ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet. (Fafo 2013:11 s. 18)

Stortingsmelding nr. 6 En helhetlig integreringspolitikk. Mangfold og fellesskap, sier bla.

Innvandring til Norge er en ressurs. Både byene og distriktene får viktig arbeidskraft og kompetanse. Samtidig medfører innvandring også utfordringer. Disse må håndteres både på nasjonalt og kommunalt nivå for å kunne dra nytte av innvandreres ressurser. (Stortingsmelding nr. 6, 2012-2013 :3)

Å se flyktninger som en ressurs og ikke som en byrde, er første skritt på veien mot integrering. Mennesker som er på flukt, er ressurssterke og har forlatt sitt hjemland fordi de ikke kan leve i sitt eget land og har et ønske om å komme videre i livet. Da er vel noe vår oppgave å sørge for at de kan få et innpass, lære seg språket og komme seg ut i arbeid.

2.3 IMDI

IMDI (integrerings og mangfoldighetsdirektoratet) er en kunnskapsorganisasjon underlagt barne, likestillings og inkluderingsdepartementet. De har en viktig oppgave overfor kommune Norge. IMDI utfordrer kommunene til å ta imot nye flyktninger, og stiller direkte spørsmål om hvor stort antall flyktninger kommunene kan ta imot. IMDI utfordrer på antall, og bystyret i den enkelte kommune må ta stilling til dette og gi et tilsvarende svar.

Direktoratet skal utvikle og iverksette og bidra til regjeringens utenrikspolitikk.

Sentrale oppgaver for IMDI er å bistå med bosetting, følge opp introduksjonsloven, bidra til raskere ut i jobb eller utdanning, være pådriver for tilrettelegging av offentlige tjenester, forebygge tvangsekteskap, forvalte tilskudd, samt utvikle og formidle kunnskap.

Faktahefte om innvandring og integrering 2011

Flyktningene har en rett og en plikt til norskopplæring i Norge. Å ha rett til norskopplæring etter introduksjonsprogrammet, betyr at kommunen plikter å gi personen gratis opplæring i norsk og samfunnsfag, dette etter introduksjonsloven til flyktninger. Dette må skje innen tre år. Har du ikke gjennomgått dette introduksjonskurset, kan du heller ikke søke om oppholdstillatelse eller norsk statsborgerskap. Kommunen skal registrere deltagelse i et nasjonalt introduksjonsregister. Pr i dag er undervisningen på 250 timer norsk og 50 timer samfunnsfag. Kommunen får tilskudd over fem år for hver person som kommer som flyktning og bosetter seg. (Faktahefte om innvandring og integrering 2011: 38)

Bodø Kommune har tatt imot flyktninger siden slutten av 80 tallet.

Vedtak på flyktninger kommer etter anmodning fra IMDI . Enkeltkommuner får årlig spørsmål om å ta imot nye flyktninger. Kommunene svarer i form av et bystyrevedtak.

Innvandrerandelen i Bodø-befolkningen er mer enn fordoblet de siste ti årene.

Bodø kommune tar imidlertid ikke i mot flyktninger for kommende år, 2014, bystyrevedtak sept, 2012. Bakgrunn for vedtaket er boligmangel.

2.4 Integrering

Integrering er et gjeldende prinsipp i norsk innvandringspolitikk. Innebærer vanligvis at innvandrere og flyktninger skal gjøres funksjonsdyktige i samfunnet, uten at de skal miste sin kulturelle eller etniske identitet.

Integrering brukes oftest om innvandrere hvor målet er at man sosialt og kulturelt skal bli en del av det rådende samfunnet og akseptere det nye samfunnets lover og regler.

www.tux1-aftenposten.no

2.5 Flyktningkontorets rolle

Å ha et nært og godt samarbeid med flyktningkontoret er svært viktig for at vi skal lykkes med prosjektet. De har en sentral rolle i å finne aktuelle kandidater for oss. Kriteriene for å jobbe i sykehjemmet, er først og fremst et ønske om å få prøve seg ut i et yrke i helsevesenet. De intervjuer flyktningene, med henblikk på eksvis. holdninger før de kommer ut i arbeidsmiljøet.

Flyktningkontoret i Bodø har i dag 20 ansatte og tolk som jobber på timebasis.

Det er organisert under Oppvekst, og Kulturavdelingen i kommunen.

Kontoret er inndelt i fire seksjoner.

1. Kvalifiseringsseksjonen.
2. Bosettingsseksjonen inklusiv flyktninghelsetjenesten

3. Drift med kommunal tolketjeneste.
4. Bokollektiv med enslige mindreårige.

Kvalifiseringsseksjonens hovedoppgave er Introduksjonsprogrammet. Programmet skal tilrettelegges for personer som har behov for grunnleggende kvalifisering.

- Grunnleggende ferdigheter i norsk
- Grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv
- Forberede deltagelse i yrkeslivet

Alle programdeltagere skal utarbeide sin egen individuelle plan. Denne utarbeides i samarbeid med programrådgiver. Her settes det ned tiltak, tidsavgrenset og innenfor realisme. Evalueres i elevsamtaler x 2 i året.

Bosettingsseksjonens hovedoppgave er uttak av bosettingsklare fra asylmottak og vurdere henvendelser fra IMDI på overføringsflyktninger. I samarbeid med boligkontoret skal kommunen skaffe boliger. De skal også bistå i innkjøp av innbo og klargjøring av leiligheter. Kommunen skal også være forberedt til mottak når flyktingene kommer. Helsesøster skal gjennomføre en helsesjekk og ha en samtale. Det klargjøres timeavtale for intervju hos politi/tannlege/optiker. Det følges opp i forhold til barn til barnehage og skole. Det gis veiledning i bolig og tur i nærmiljøet og byen. Flyktingene får også økonomiveiledning.

Driftseksjonens hovedoppgaver Har ekspedisjon og sentralbord. De tilbyr tolketjeneste til internt bruk, og har ansvar for lønn, regnskap og arkiv.

Bokollektiv for enslige mindreårige i samarbeid med bosettingsseksjonen. De skal planlegge og gjennomføre fellesaktiviteter. Flyktingene skal få leksehjelp. De skal rett og slett være omsorgspersoner og veileder for den enkelte. De skal også bidra til informasjon og kunnskap om aktiviteter. Et viktig samarbeid er samarbeidet med barneverntjenesten for de under 18 år.

Språkpraksis i regi av Bodø Voksenopplæring

Målet er å styrke deltagerens motivasjon for å lære seg norsk og bidra til bevisstgjøring av deres fremtidsplaner. Målet er å etablere et tettere samarbeid med øvrige miljøer for å bidra til integrering. Her er det vårt prosjekt, helsefagarbeider, kommer inn. Dette skal kvalifisere til jobb som assistent i sykehjem. To dager arbeidspraksis i uken, en dag med bransjeteori, som

er kombinert med to dager norsksundervisning. (Utdrag fra foredrag ved flyktningkontoret vår 2013)

Jeg vil gjennom avhandlingen noen ganger bruke ordet flyktning, andre ganger ordet praksiselev. Bakgrunnen er ansattes ønske om å bruke et annet ord enn flyktning når de er ute i praksis. De mener det har en negativ valør, og at elvene ikke lenger er på flukt. De begrunner dette med at de får en ny rolle når de starter å arbeide på sykehjemmet. Flyktningkontoret ønsker også å bruke denne benevnelsen i helseassistentkurset.

3.0 Virksomheten

3.1 Sykehjemmet

Jeg arbeider som leder på et sykehjem i Bodø kommune, med 50 plasser for mennesker som har en demenslidelse. For å få plass ved vårt sykehjem, må du ha en uttalt kognitiv svikt. Sykehjemmene i kommunen har alle sine spesifikke målgrupper. Virksomheten som jeg leder, er en bedrift med 110 ansatte i ulike stillingsstørrelser, av disse er 39 helgestillinger. Her er det studenter som arbeider, parallelt med et utdanningsløp. I disse stillingene er også noen av våre praksiselever blitt ansatt. Sykehjemmet rekrutterer godt, og vi har fagfolk i alle stillinger. Sykepleiere, hjelpepleiere, vernepleiere, leger og merkantil. Jeg har jobbet som leder ved sykehjemmet siden det åpnet for ti år siden, og har dermed kunne legge mange av de føringene vi drifter ut fra i dag.

Sykehjemmet har fokus på kompetanse og utvikling, og har et utstrakt internundervisningsprogram, med undervisning hver 14.dag. Dette er fagpåfyll som er av stor betydning for at de ansatte skal kunne stå rustet i jobben sin. En kompetanseplan skrives årlig etter gjennomførte utviklingssamtaler.

Vi profilerer oss som et utviklingssykehjem, med fokus på nytenkning og utvikling. Vi har gjennom en seks års periode vært pilot i et internasjonalt EU prosjekt, "Our life as elderly", der vårt fokus var fag, kvalitet og utvikling. Dette prosjektet utfordret oss til å gå nye veier, og

tenke nye tanker for å utvikle en god eldreomsorg. Vi deltok sammen med seks nordiske land, og kunne utveksle mange nyttige erfaringer. EU prosjektet har hatt stor betydning for vår virksomhet og hvordan vi har utviklet arbeidet vårt.

Som tidligere beskrevet er prosjektarbeid en metode og arbeidsform som vi benytter i det meste av det vi i dag gjør på sykehjemmet. Personalet blir engasjert i ulike prosjekter og får et eierforhold til dem. De er opptatt av implementering og vil se til ideene settes ut i livet. Dette gir også meg som leder en unik mulighet til å jobbe ”bottom-up”, som er en ledelsesfilosofi, der ledelse er å løfte frem og støtte på de ansatte. Å se til at personalet lykkes i den jobben de skal utføre, og at de har tilstrekkelig kompetanse til å utføre den, er noe som jeg løfter opp og frem. Kvaliteten på det arbeidet, vi skal utføre skal være høy, og de ansatte skal ha mulighet for faglig utvikling.

Sykehjemmets drift er lovregulert i kommunehelsetjenesteloven. Selv er jeg utdannet sykepleier, med videreutdanning i helseledelse, veiledning og pedagogikk. Sykehjemmets visjon og målsetting, springer ut fra kommunens overordnede verdigrunnlag, *Kvalitet, Omsorg og Respekt*. Ut fra dette verdigrunnlaget har vi som virksomhet inngått en lederavtale, som er en plan, med overordnede mål for vår enhet. Gjennom felles målrettet arbeid i virksomheten har vi laget vårt eget verdidokument og vår egen visjon.

Utdrag fra denne er;

Vi skal være et sykehjem med fokus på engasjement, medbestemmelse og livsglede.

Åpenhet og raushet skal prege oss.

Slagordet vårt er : Sammen er vi best.

(Se vedlegg nr. 1)

Før verdidokumentet var ferdigstilt, arbeidet personalet ut en hustavle. Den har vært brukt konstruktivt. Der ønsket de spesifikt fokus på mangfold og betydningen av at forskjelligheter er en av våre styrker. Dette var i den spede begynnelse av vårt flyktningprosjekt, og gjenspeiler allerede da de tanker de hadde om å ta imot folk fra andre kulturer.

Personalet ved sykehjemmet opplever jeg er svært åpne for nye ideer og tanker, og sjelden eller aldri stiller seg på ”bakbeina” når nye ting foreslås eller settes på dagsorden. Vi har fokus på å være en inkluderende bedrift, og være en arena for utvikling og læring. Dette

gjelder ansatte, elever, hospitanter, flyktninger og andre som kommer inn i vår virksomhet. Perspektivet og denne forståelsen av å ha et flerkulturelt miljø, henger nøye sammen med vårt ambisjonsnivå i bedriften. Som leder tenker jeg at i ei personalgruppe vil mangfold og ulike impulser utvide perspektiv og være en styrke. Noen skal engang ha sagt:

De som utmerker seg er gjerne de som gjør ting annerledes (Ukjent)

Vi ønsker å gå opp nye veier. Gjennom å inkludere og integrere får vi også mange nye arenaer å trå inn på. Samarbeidspartene blir flere. Noe som jeg opplever som en styrke for virksomheten.

3.2 Å leve med en demenssykdom

I Norge i dag er det ca. 70.000 som rammes av en demenssykdom. Sykdommen stiger i takt med høyere levealder i befolkningen. Demenssykdom får store følger for personen som rammes og for deres familier. Over 80 % av de som i dag bor på sykehjem i Norge, har en demenslidelse i følge Rokstad og Smebye.

Demens defineres som;

Demens er en samlebetegnelse for en ervervet og langvarig klinisk tilstand som ofte forverres over tid. Den viktigste betingelsen for at en slik tilstand kan kalles demens, er at både hukommelsesevnen og tankeevnen er nedsatt i en slik grad at det innebærer en betydelig svikt sammenlignet med tidligere kognitivt funksjonsnivå.

(Rokstad og Smebye 2008:28)

Sykdommen fører til en omfattende og alvorlig inngripen i livsutfoldelse. Hjernen er kommunikasjonskanalen mellom jeget og omverden. Kontakten med verden blir uklar. Sykdommen er irreversibel og kan ikke helbredes. (www.aldringoghelse.no)

Personer med demens endrer ofte adferd og kognitive funksjoner påvirkes. Psykologiske, adferdsmessige og motoriske symptomer trer frem. Dette gjør hverdagen til personen som rammes vanskelig og fører til at behovet for økt omsorg, blir tiltagende etter hvert som

sykdommen fremtrer. Symptomer som angst, sinne og forvirring følger ofte med sykdommen og disse kan være vanskelig å håndtere for omgivelsene. Demens arter seg ulikt fra person til person, avhengig av hva som er årsaken til demens og hvilke deler av hjernen som angripes. Hos noen personer utvikler sykdommen seg raskere enn hos andre. Noen beholder språket intakt, andre ikke. Litteraturen sammenligner utviklingen med unnarettet i en hoppbakke. (Rokstad og Smebye 2008 :39)

Psykologene Jane Cars og Birgitta Zander har lang erfaring fra arbeid innen eldreomsorg. De beskriver ulike stadier som en person med demens går gjennom.

Selvfølelsen trues.

Det å bli gammel og eldres, kan i seg selv redusere selvfølelsen. Følelser som å kjenne seg mindre verd, kan være fremtredende hos det gamle mennesket. ”Ingen har bruk for meg lengre, verken i jobb eller i samfunn,” en uttalelse en ikke hører sjelden fra mennesker som har levd et langt liv og går mot alderdom. Når så den mentale kapasiteten reduseres, reduseres også selvbilde, i enda større grad. Man trekker seg gjerne tilbake, blir mer alene for å ikke ”røpe seg” med sin glemsomhet. Selvfølelsen er gjerne knyttet til roller vi har i samfunnet, og vi søker stadig bekreftelse på både hvem vi er og de rollene vi innehar.

Tenkeevnen svikter.

Tenkeevnen er avhengig av en rekke faktorer som oppmerksomhet, konsentrasjon, hukommelse, språk og evnen til å tenke abstrakt. Denne evnen reduseres ofte etter kort tids sykdom. Mange opplever også depresjon i sykdommens startfase, og trekker seg tilbake av den grunn. Andre opplever språkproblemer og kan ikke lenger forklare seg. I tillegg får mange problemer med å forstå ord og setninger og sliter med å sette dette i en sammenheng. Her kommer gjerne frustrasjonen til syne, og opplevelsen kan føre til både sinne og fortvilelse.

Identitetsforvirring oppstår.

Hvem er jeg? Dette spørsmålet får vi mange ganger i løpet av en dag på sykehjemmet. Alder og tidsforskyvning er en vanlig del av sykdommen. Forholdet til tid og alder henger ofte ikke sammen med virkeligheten personen står i og er en del av.

Opplevelsen av omverdenen forandres.

Litteraturen beskriver at en person med demens blir på en måte hjemløs i tid. Mangelfull stedssans og blandet tidsperioder. Mange er på "leit" og finner ikke roen med tanke på barn de tror de har hjemme eller foreldre som lever og som de må ta vare på. De ser ofte ikke selv i den livsfasen de er i.

Relasjoner forandres;

Jeg orker ikke å komme på besøk til mor mer, uttaler en datter. Hun skjønner ikke hvem jeg er og tror at jeg er hennes mor. Det gjør så vondt, jeg vil bare gråte.

Dette utsagnet viser at demenssykdom er en stor utfordring for omgivelsene. Pårørende føler ofte sorg og tap. Et barnebarn sier på bestemors dødsleie:

Jeg har ikke klart å komme hit og besøke bestemor. Hun ble så forandret. Før sykdommen kom var det alltid dit jeg gikk. Det var så godt å komme til henne. Når hun ikke lenger visste hvem jeg var, ble det for vanskelig for meg.

For oss i hjelpeapparatet er dette en av mange utfordringer. Det er svært viktig å forklare pårørende at mors oppførsel skyldes sykdom, og at vi som personell kan være en støtte for dem. Dette viser seg er av stor betydning for samhandling mellom pasienter og pårørende. Pårørende, forstår ikke sykdomsbilde, og stiller seg undrende til mange hendelser rundt sine. Å få snakke om demens og hva sykdommen gjør med deres kjære, er til uvurderlig hjelp og helt nødvendig.

Sanseintrykk sorteres dårlig Vi tar imot inntrykk, sorterer dem, filtrerer og har mekanismer for å håndtere ulike situasjoner. Vi beskytter oss selv på ulikt vis. Personer med demens er ofte en overfølsomme for sanseintrykk, samtidig som de har begrenset mulighet til å beskytte seg. Dette fører ofte til bekymring, stress, uro, angst og forvirring.

Dømmekraften svikter i større eller mindre grad hos personer med demens. Evnen til å vurdere ulike situasjoner er redusert.

Den emosjonelle kraften svikter Evnen til rasjonell tenkning er betydelig svekket. Dermed er det å skulle utsette egne behov svært vanskelig. I en sykehjemshverdag ser vi mange ganger både sinne, aggresjon og gråt, uten at personen kan sette ord på hvorfor. Mange ganger utledes aggresjon i sammenhenger der pasienten ikke forstår situasjonen.

Uselvstendigheten øker. Ønsket om å klare seg selv og ta vare på seg selv, er noe vi setter høyt og verner om i livene våre. Ingen vil vel være avhengig av hjelp? Begrepet autonomi blir sentralt, og en utfordring er hvordan la personen i en travel sykehjemshverdag få bestemme selv.

Fantasien visner Jeg har gjennom mange samtaler med pårørende fått fortalt at når sykdommen utviklet seg, ble personen svært passiv, lå gjerne mye og tok ikke initiativ lengre. Dette opplevdes vanskelig, der mor eller far ,kone eller mann, alltid hadde vært den som hadde stått på og tatt initiativ i ulike sammenhenger.

Helhet og sammenheng blir borte. ”Puslespill”, en metafor som brukes i mange sammenhenger når vi snakker om demens. Alle bitene må være på plass for å skape helhet og sammenheng. Pasientene ser ikke lenger helhet og sammenheng, noe som kan oppleves truende og føre til angst.

(Jakobsen 2007 : 38- 52)

Christine Bryden har gjennom to bøker, selv satt ord på hvordan det er å leve med demens.

For personer med demens blir hverdagen en evig kamp for å mestre tilværelsen. Det utgjør en stor tilleggsbelastning at sykdommen ikke er et synlig handikap som en amputert fot eller arm. Hadde det vært slik, kunne vi fått ros og oppmuntring i en gjenopptreningsfase, sier hun. Men omgivelsene ser ikke hvor mye av hjernen som er ute av funksjon, og forstår heller ikke hvor hardt pasienten kjemper for å mestre tilværelsen. Gjennom bilde av en svane som svømmer rundt, beskriver hun hvordan det oppleves når andre bemerker at hun ser helt frisk ut, og ikke skjønner at hun har en alvorlig hjernesykdom. Hun sier videre; Over vannflaten er svanen grasiøs og rolig, under går de små føttene febrilsk for at svanen skal holde seg flytende. Hvor mye krefter som kreves for å svømme raskere og raskere for hver dag, vet bare den som selv har en demenssykdom. Det å være nær å synke fordi en ikke har de krefter som behøves, oppleves som en stadig trussel

(Rokstad og Smebye 2008 : 63)

4.0 Refleksjon over tilnærming og metode

I dette kapitlet vil jeg reflektere over min tilnærming og metodiske valg. Refleksjonen rundt egen rolle som forsker i egen praksis står sentralt.

Min tilnærming er inspirert av fenomenologi og hermeneutikk. Litteratur fra bla. Gadamer og Wadel har vært en inspirasjon og en ”øyeåpner” til å forstå forskningens dilemmaer, og da spesielt dilemma ved å forske i egen kultur.

Mitt empiriske materiale er fortellinger formidlet fra de ansatte som i det daglige arbeider med flyktninger.

4.1 Forskningens allmene kjennetegn

Methodos er gresk og kan oversettes som ”å følge en bestemt vei mot et mål.”

Forskning er en systematisk måte å innhente informasjon om et spesifikt tema og hvilken metode som velges avhenger av hva en ønsker å undersøke.

I all forskning stilles spørsmål om gyldighet, pålitelighet og hvorvidt innholdet er generaliserbart.

Til forskningens kvalitetskrav og sannferdighet, knyttes begrepene validitet og reliabilitet. Validitet handler om gyldighet av resultatene, og hvor relevant innsamlet data er for det jeg skal undersøke. Reliabilitet knyttes til hvor pålitelige mine data er, og hvordan jeg har gjennomført undersøkelsen.

Lektor Kurt Dauer Keller mener at det som gjør en kvalitativ undersøkelse solid er :

En gjennomskuelig undersøkelsesteknik, en virkelighetsforankret begrepslighet, og en eksemplarisk betydning. Han sier at undersøkelsen er underlagt samme krav, at man skal kunne kikkes i kortene. At man inngående kan forstå dens oppbygning og kritisk ta stilling til denne. Han sier det dreier seg om det grunnleggende prinsipp bak alt , som kan betraktes som vitenskapelig oppdagelse, evidens eller sannhet, at en innsikt ikke kan være av privat art, men må kunne prøves og bekreftes for et kompetent sosialt fellesskap

(Sundhedsfagligt utviklingsarbejde 2009 : 68)

Vi skiller ofte mellom to hovedretninger innen forskning, henholdsvis kvalitativ og kvantitativ forskning. Innen de to retninger vektlegges ulike teoretiske perspektiver, teorier,

metoder og begrepsapparater. (Wadel 1990) Kvantitativ forskning etterspør antall, hyppighet, fellestrekk og forekomster. Metoder kan eksempelvis være spørreundersøkelser og survey, der det på forhånd er bestemt hvilke data som skal innhentes og hvilken form disse skal ha.

Innen kvalitativ forskning derimot etterspørres mening og forståelse. Aktuelle teoretiske perspektiver kan være samhandlingsteorier og relasjonelle begrep, og eksempel på egnet metode er deltagende observasjon. I motsetning til kvantitativ forskning har denne retningen en mer åpen forståelse av hva som er, eller hva som kan bli data. Forskningsprosessen er ikke rettlinjet, men en ”runddans” mellom teori, metode og data. (Wadel 1990)

Min forskning er praksisnær, og den metoden som passer best til å belyse mine spørsmål er kvalitativ forskning. Jeg ønsker å finne mening og forståelse, ikke antall og hyppighet av et fenomen. Målet er å belyse de ansattes erfaringer og opplevelser.

Forståelse beskriver Gadmer og Kvale slik:

All forståelse begynner med at noe taler til oss. Dette er den fremste av alle hermeneutiske betingelser. Vi ser nå hva som kreves for at dette skal skje. Våre egne fordommer må settes ut av spill. Å sette en dom ut av spill - inkludert og ikke minst en fordom - må logisk skje i form av et spørsmål. Spørsmålets vesen er åpne for muligheter og holde dem åpne (Gadamer 2003 :.43)

I dagens forskning innhenter man ikke lenger kunnskap bare gjennom ytre observasjoner og eksperimentell manipulasjon av menneskelige anliggender, men man fokuserer i stadig større grad på den forståelse som oppstår gjennom samtale med de mennesker som skal forstås (Kvale 1997 : 25)

Det er denne evne til å bryte gjennom , slik at nye spørsmål kommer til syne, og nye svar mulige, som først skaper forskeren. Ethvert utsagns betydningshorisont finnes i det faktum at utsagn har sitt opphav i en spørsmålssituasjon. (Gadamer 2003: 28)

Jeg må være tro mot fortolkningsprosessen i mitt materiale og må søke å få en så troverdig analyse av tekstene mine som mulig. Følge kjennetegnene, retningslinjer og metodiske prinsipper. Vil avhandlingen min kunne prøves og bekreftes ut fra forskningens almene

kjennetegn? Vil jeg kunne bli ”kikkert i kortene” og være trygg på at materialet mitt gir et sant bilde? Ingen vil kunne gjennomføre min forskning og komme ut med samme resultat.

Andre vil kunne gjøre sine valg og gå sine veier og komme frem til et annet resultat. Dermed vil kravet til reproduksjon og gjentakelse ikke kunne forenes med de formelle krav som stilles til forskning.

4.2 Kvalitativ forsknings anliggende

De ansatte har gjennom intervjuer, og samtaler jeg har hatt med dem, satt ord på sine erfaringer med veiledning og undervisning av flyktingene. De har gitt meg en nærhet til sine tanker, sine følelser og sine opplevde erfaringer. Hver av fortellingene er unike og forskjellige.

Jeg har valgt en kvalitativ tilnærming inspirert av fenomenologi og hermeneutikk.

Den tyske filosofen Edmund Husserl(1859-1938) regnes som grunnleggeren av fenomenologien. Han utviklet fenomenologi til en vitenskapelig metode for analyse av bevisste erfaringer. Det handler om å møte et fenomen fordomsfritt og utforske det med et åpent sinn. (Jensen og Ulleberg 2011) Fenomenologi kommer av det greske ordet *phainomenon*, som betyr ”det som viser seg,” kommer til syne for bevisstheten (Olsen 1998 : 28)

Sett ut fra et fenomenologisk perspektiv, er det de ansattes *opplevelser* jeg skal tolke og skrive frem . Det innehar en *kroppslig forankring , knyttet til en opplevd praksis*. Den er alltid kompleks og sammensatt enn den egentlig kan uttrykkes i ord.

I denne tilnærmingen er det ikke mulig å skille forskeren fra det som blir utforsket. Disse skal forstås som en helhet fordi forskerens resultater har fremkommet som et produkt av forskerens tilnærming, og det er forskeren som gir resultatet mening (Jensen og Ulleberg 2011: 64)

De fenomener som kommer frem, skal belyses i et kritisk perspektiv, og gi ny kunnskap gjennom refleksjon og et teoretisk perspektiv. Jeg støtter meg på noen tekster om refleksjon.

Den kunniga praktikerens kjennskap –i – handling karakteriseres av refleksjon –i- handling, vilket inte betyr att hon alltid reflekterar men att hon har en beredskap før det. Refleksjonen inngår då i kunnskapen – i – handling modifierar den samtidig. Det er en cirkel eller spiralrørelse mellan hel och del.

(Molander 1996:139)

Wackerhausen skriver i en artikkel

Refleksjon er en bevidst, omhyggelig og tidskrævende form for tenkning, som er karakterisert ved en kritisk, konstruktiv spørgende og svarsøgende holdning

(Wackerhausen Refleksjon i praksis nr. 1 2008:14 Erfaringsrum, handlingsbåren kundskab og refleksjon)

Jeg må dermed være bevisst så ikke tekstene mine blir en teoretisk tolkning, men at tekstene får tre frem og tale for seg selv, gjennom en refleksjon over mitt materialet. Det levende ord blir et studieobjekt. Jeg henter ut de ansattes subjektive opplevelser med prosjektet. Det krever at jeg må ha et utenfra blikk for å studere og tolke de fortellinger og opplevelser de ansatte kommer med. Mitt blikk og min bevissthet må være rettet mot den andre og ikke på meg selv. Det er det som kommer frem, i fortellingene, jeg skal tolke og reflektere over. Begrepet intersubjektivitet er sentralt i fenomenologien. Gjennom oss selv som individer vil vår forståelse tre frem, og gjennom dialogen skaper vi en felles forståelse av virkeligheten. Det er i følge Gadamer bare en mulig måte å møte det fremmede, det andre på, gjennom dialogen. Han sier at samtalen er den helt sentrale og grunnleggende rolle i den filosofiske hermeneutikken.

Enhver virkelig samtale forutsetter at man innlater seg på den andre, lar hans synspunkter gjelde og setter seg i hans sted, ikke for å forstå hans individualitet, men for å forstå hva han sier.

Hans vitenskapsteoretiske begrep

Forståelseshorisont og horisontsammensmelting , må forstås i lys av språkligheten som kjennetegnes ved vår verden og ved oss selv

(Gadamer 2003 : 114 : 115)

Gjennom fortellingene som mine ansatte forteller, kan jeg gjøre Gadamer sine tekster til mine. Det som skjer mellom meg og mine informanter, er at vi i løpet av fortellingene, deler en felles horisont og en felles forståelse. Inne i vårt sykehjem, er vi inne i en systemverden. Vi er sammen i en kontekst, der språk og kultur er felles. Vi har en forståelse og en kunnskap og felles begreper om den verden vi er en del av. Vi er utlevert til hverandre gjennom vår felles verden, der vi hele tiden er i bevegelse og samspill gjennom handling og gjennom refleksjon. Dette representerer også det fenomenologiske i min kvalitative forskning. Vi er sammen om noe. Berørt av hverandres livsverdener gjennom fortellingene. Vi forenes om noe felles.

Mange av oss som jobber på sykehjemmet, har jobbet sammen i mange år. Våre opplevelser og hendelser i sykehjemmet, har flettet våre liv sammen. Vi har opplever stadig nye utfordringer, sorger og gleder. Vi har en innlevelse og forståelse for hverandres livsverdener.

Våre erfaringer må alltid tilbakeføres til de virksomheter og situasjoner de oppstod i.
(HBO rapport 10/2005 : 39)

Min empiri som er fortellinger kan dermed ikke løsrives fra den sammenheng de har oppstått i. De er en del av den verden og den konteksten de oppstod i.

I dette møte sier Gadamer, vil du alltid ha med deg din forforståelse og dine fordommer. Du vil aldri i lys av å være menneske med liv og levd erfaring være i stand til å møte med blanke ark. I hermeneutisk forståelse er den hermeneutiske regel at man skal forstå helheten ut fra delen og delen ut fra helheten. (Gadamer 1986 : 33)

Forståelsen går hele tiden fra hel til del og tilbake til helheten. Jeg ser for meg en sirkel der vi kommer tilbake til utgangspunktet, men med en endret og en ny forståelse. Jeg er selv i bevegelsen av å være i praksis, se på egne erfaringer, reflektere og undersøke. Denne sirkel kjennes som ”evigvarende” med henblikk på at ny forståelse utledes og at nye deler kommer til og skaper ett nytt bilde. Det handler om forståelse, fortolkning og anvendelse i en kontekst. Noe nytt springer ut av teksten, og jeg som forsker, må som litteraturen beskriver, sette meg selv på spill. Jeg synes ikke det er enkelt, jeg er fersk som forsker og grunner mye på hva det er det snakkes om når jeg setter meg selv på spill? Klarer jeg å se noe utover det jeg visste på forhånd? . Gadamer sier at vi kan ikke sette vår forforståelse i parentes. Vil dette med andre ord si at jeg revurderer og endrer min forståelse og oppfatning når noe nytt springer ut av teksten?

Jette Fog sier at forståelsen er ikke en slutttilstand, men at forståelsen utvikles i og gjennom samtalen.
(Fog 2004 : 29)

Et sentralt begrep inne fenomenologisk tradisjon er begrepet livsverden. Den verden vi alle omgir oss med uten at vi tenker over det.

På sykehjemmet brukes ofte en metafor over den livs verden vi alle er en del av. Vi snakker om livs veven og trådene i livs veven. I møte med våre pasienter må vi vite noe om deres livs verden. Vi må vite noe om de” tråder” som er knyttet i deres livs vev. I møte med den demenssyke pasient, står det levde liv, sentralt. Pasienten selv, har ofte pga sin demenslidelse,

begrenset evne til å sette ord på dette. Hva og hvordan er flyktnings livs verden? De er kommet ny til et land, flyktet fra sitt eget land, og de fleste har ingen mulighet til å reise tilbake.

M Heidegger betegner livs verden og eksistens som "å være i verden" Livs verden begrepet er utviklet i fenomenologien og betegner den verden som hver og en av oss lever i. Vår livs verden er i stadig endring og bevegelse, vi blir beriket ved å tilegne oss nye erfaringer og fått nytt lys og nye perspektiver.

Vår livs verden er ikke noe vi lever, men noe vi lever i. (Utdrag fra forelesninger ved senter for praktisk kunnskap vår 2011)

Vår livs verden er vevd sammen av oss selv, pasientene og flyktingene. Overbyggingen i virksomheten, er rammer som er gitt og virksomhetens klare føringer.

4.3 Å forske i egen praksis.

Å skulle forske i egen praksis, oppleves som en stor utfordring. Å skulle forske som leder for en virksomhet, i egen virksomhet, opplever jeg er en enda større utfordring. Det er "egne" ansatte jeg skal samtale med og intervju. Det er på en måte "mitt" prosjekt jeg skal gå i dybden på. Jeg skal innta forskerrollen, være klarsynt og ikke for nærsynt.

Spørsmålet jeg stiller meg gjennom hele avhandlingen, er om den kritiske distanse som behøves er til stede med meg som praktiker og leder, og som har god kjennskap til eget felt. Jeg går mange runder med meg selv i det jeg skal starte arbeidet.

Er det en fare for at mine egne erfaringer blir så rådende at de andres stemmer i materialet ikke kommer godt nok frem? Og når jeg skal trenge inn i teksten, hvor farget er den da av mitt eget ståsted? Jeg stiller ikke med blanke ark. De erfaringer jeg har med meg og den forforståelse jeg har, vil måtte prege avhandlingen. Rollen jeg skal inneha i egen virksomhet, er ny, og sammensatt. Den kjennskap informantene har til meg, er som deres leder. Jeg er en erfaren praktiker, men en fersk forsker.

Wadel mener at det kan være vanskelig å forske i egen kultur, fordi det er lett å ta sosiale og kulturelle forhold som gitt. Samtidig sier han at det kan være lettere med tanke på at en har innehatt flere roller i det man skal forske på. (C.Wadel 1990 : 66) Han skriver videre at det kan være vanskeligere å få tak i mange forhold i egen kultur, nettopp fordi vi tar det for gitt, men at det handler om en felles kunnskapsforståelse, som jeg som forsker og som mine informanter deler. Han påpeker også at det ligger i menneskets natur å være granskende og søkende, på det viset er vi alle i mer eller mindre grad, hverdagsforskere. (C. Wadel 1990)

Kunnskapen jeg har om prosjektet, er at jeg har vært pådriver og implementert det i virksomheten. Jeg har vært både observatør og deltager og vært involvert på ulike nivå, som samtalepartner, og tilrettelegger.

Jeg går inn i forskningen med et innenfra perspektiv. I denne bevegelsen mellom innenfra og utenfra perspektiv er det at utvikling og nyskaping skjer. Er det en styrke eller en svakhet at jeg kjenner prosjektet så godt?

Jeg har nærhet til prosjektet, utfordringen min blir å få distanse.

Wadel ref.til filosofen Whitehead som sier;

”Familiar things happen and people don,t bother about them. It takes an unusual mind to discover the obvious.”
(C. Wadel 1989 : 19)

Han stiller videre spørsmål om det for feltarbeidere blir naturlig å stille i en fremmed kultur, ofte ikke blir stilt i egen kultur fordi de er så selvsagte. (C.Wadel 1990 : 19) Et ordtak som er

treffende for det jeg prøver å si er: ”Jeg ser ikke skogen for bare trær” Vil jeg overse sannheter? Bagatellisere ubehagelige hendelser? Fokuserer på det jeg mener er viktig?

Hvordan blir min dialog med teksten? Samtalen jeg har med de ansatte er ingen vanlig hverdagssamtale, men en profesjonell samtale som jeg skal bruke til noe. (Fog 2004)

Gadamer sier imidlertid at den forforståelse du har som forsker ikke er en feilkilde, men en forutsetning for innsikt. (Gadamer 2003) Vi har alle med oss vår egen forforståelse som

består av erfaringer, fordommer og holdninger, bevisste eller ubevisste, positive og negative, og som alle er viktige for å forstå verden. Min forforståelse av prosjektet som helhet, er i all

hovedsak, positivt. Klarer jeg å se de andre sidene, som kanskje ikke er fullt så positive? Og klarer jeg å få et nyansert syn på prosjektet? Jeg er ikke redd for å sette kritisk søkelys på egen

virksomhet og egen praksis, spørsmålet jeg stiller meg er heller om jeg klarer å skrive frem problemstillingen, funnene og arbeidet på en troverdig og ekte måte?

Den franske forfatteren Marcel Proust har sagt;

Den sanne oppdagelsesreise består ikke i å finne nye landskaper, men å se med nye øyne
(www.snl.no/Marcel_Proust)

Dette krever en bevissthet og en aktivitet.

Gadamer sier at det er et poeng at alle mennesker bringer sin forståelseshorisont med inn i enhver forståelsesprosess. I dette møtes min og de ansattes forståelseshorisont og man forstår saken som en felles ny horisont. Forståelsen er alltid en fortolkning, som i dette tilfellet, er farget av min livs verden og de ansattes livs verden. Jeg har jo en formening om prosjektet, og ser det gjennom de briller jeg har på meg, idet jeg går inn som forsker.

Å gjøre et dypdykk, å stå og betrakte prosjektet utenfra, gir meg nye tanker og nye perspektiver. Å ”spille ut” mine tanker mot litteraturen, gir meg nye innfallsvinkler og ny forståelse.

Målet med arbeidet er å løfte frem og utvikle min yrkespraksis. Jeg ønsker å gi så rett og sant bilde av prosjektet om flyktninger, som mulig.

Jakob Meløe skriver om å se saken fra et annet ståsted, og skifte utsiktspunkt.

Han sier om du ikke forstår det aktøren gjør, skal man ikke bare rette sitt blikk mot aktøren, men se hvor han ser fra, og rette blikket mot det som aktøren retter blikket mot. (Meløe tre artikler)

Som jeg skrev tidligere

It takes an unusual mind to discover the obvious

Begreper som *om* og *i* erfaring, beskriver på en god måte det som er felles og det som er særegen. Begreper *om* en erfaring er de begreper som kan være felles for all erfaring.

Begreper *i* er de begreper som er særegne for en spesifikk praksis og erfaring (HBO-rapport 10/2005 :31) jf Molander og refleksjon –i- handling.

Jeg vil bevege meg både om og i erfaringene. Noe vil være felles, mens det særegne som omhandler fortellingene fra eget praksisfelt vil være i de erfaringer jeg har gjort gjennom refleksjon, analyse og tolkning av mine tekster.

I refleksjonsrommet åpnes nye dører, og noen lukkes, og nye veier går opp.

4.4 Fortellinger, den sentrale delen av min avhandling

Jeg er i mitt barndomshjem på Helgelandskysten der historien og fortellerkunsten var en sentral del av hverdagen. Det var fortellinger fra dagliglivet, språksatt og farget av hverdagsmennesker og gode fortellere. Det kunne handle om enkeltpersoner og om fiksjonspersoner, som de gamle hadde sett, og trodde på. Min bestemor bla. var sikker på at hun hadde sett et menneskelignende vesen som de kalte Huldra. Hun beskrev henne ganske så detaljert for oss.

Som barn fikk jeg aldri nok av dette. Hver gang fiskeren Kåre kom, visste jeg at jeg ble tatt med inn i en spennende og annerledes verden. Han hadde god tid, var en utrolig god forteller, og jeg ble oppslukt av historiene.

Da jeg begynte å skrive denne masteravhandlingen, tenkte jeg ikke å ha fokus på historier og fortellinger. Men gjennom samtalene viste det seg at fortellingene ble den fremtredende og den sentrale del av mitt materiale.

Jeg startet ut min datainnsamling med temaer i et åpent intervju.

I et jeg skulle gå i gang med min masteravhandling, gikk jeg flere runder med meg selv. Hvem skal jeg intervju? Hvor mange? Andre enn egne ansatte? Jeg landet på seks informanter. Fem fra virksomheten og en fra flyktingkontoret. Jeg vil beskrive alle seks informanter som nøkkelinformanter. Med det mener jeg at alle sammen har vært involvert på ulike områder med flyktingene, som veileder, som underviser og som tilrettelegger. I og med at alle mine seks informanter har jobbet nært opp mot flyktingene, tror jeg at de vil kunne formidle så tilnærmet ekte bilde av prosjektet, som mulig. De har gjennom å undervise i ulike temaer vært i dialog og mange samtaler med elevene. Gjennom veiledning har de opplevd og sett hvordan elevene har samhandlet ute i praksis, og hvordan deres språkutvikling har vært. Representanten fra flyktingkontoret tror jeg vil kunne bidra med viktige refleksjoner rundt prosjektet.

Å få tid til å sette oss ned, var en av de største utfordringene i innsamling av data. Jeg ønsket å gjennomføre intervjuene de dagene de ansatte var på jobb. Dette var ikke det smarteste trekk. De hadde mange oppgaver de skulle utføre, og dette kom i tillegg.

Intervju er en konversasjon som har en viss struktur og hensikt. Det går dypere enn den spontane meningsutveksling som finner sted i hverdagssamtalen og blir en varsom spørre-lytte tilnærming som har til hensikt å frembringe grundig utprøvet kunnskap. (S.Kvale 2001 s. 21)

Jeg hadde ikke laget en for ”stram” intervjuguide. Jeg hadde fokus på at dette skulle være en samtale og en dialog, mer enn et intervju. Men samtidig var det viktig at den var noe tematisert og strukturert . Dette for å løfte den opp fra en vanlig hverdagssamtale.

Jette Fog skriver i sin bok med samtalen som utgangspunkt, om den ”fellen” man kan gå i ved å være for nært og bare stole på egne følelser. Hun sier at forskerens subjektivitet er et sårbart instrument, og som hun sier skal ”stemmes” før du går og bruker det. (J. Fog 1994 : 71)

Under samtalen kom det mange ulike historier frem og mine informanter hadde mye å fortelle. Jeg velger derfor å la fortellingene få stå frem og de ansattes fortellerstemme bli den viktigste delen i mitt masterarbeide. Å få tilgang til de ansattes historier gir meg en nærhet til deres opplevelse av arbeidet med flyktingene. Det er personlige opplevelser som fortelles i jeg-form. Slik kan de også oppfattes som troverdig og ekte. Fortellingene gir også gode muligheter til og skaper gode vilkår for å få tak i den levde erfaring, som står sentralt i fenomenologi og hermeneutikk.

Ordet narrativ er avledet av ordet ”narrare” , som betyr å gjøre kjent eller fortelle.

(www.montages.no/2010/10)

Fortellingen fortelles ut fra erfaring, og gir dermed også rom for egen tolkning. Det ligger en spenning i å møtes rundt fortellinger. Vi lytter, nikker, ”svarer”, kjenner oss igjen og kommenterer. Gjennom det som fortelles skapes et fellesskap. Erfaringsbaserte fortellinger gir rom for handling. Fortellingen komme frem for å gi nye perspektiver og nye måter å se verden på. Med fenomenologiens briller, er fortellingen ufravikelig knyttet opp mot den livs verden den har oppstått i. Fortellingene har i seg mange tanker og refleksjoner som er bearbeidet underveis mens historien ble fortalt og delt med flere. Fortellingen vil i det de fortelles ha med seg fortellerens livs verden og fortellerens forståelseshorisont. Fortellingen vil dermed aldri kunne defineres som generell, men alltid ha et rom for tolkning og forståelse. Jeg som mottaker har med meg min forståelseshorisont og mine fordommer, og vil tolke ut fra det, hvor mye jeg enn setter egen forforståelse i parentes. Jeg kan ikke stille med blanke ark. Men nettopp i tolkningen ligger utvikling og ny innsikt.

Jeg opplever at noen ansatte er tydelig berørt, av det de forteller, mens andre er opprørt over hendelser og situasjoner de har opplevd. Ved å belyse de ulike erfaringer vi har med prosjektet, vil dette kunne gi ulike perspektiver på hvordan integrering av flyktninger i et sykehjem kan arte seg.

4.5 Ethiske vurderinger ;

Å skape tillit i en intervjusammenheng, er noe av fundamentet når du skal starte med å samle inn datamaterialet. Dette gjelder selve møtet, og samtalen, men også behandlingen av informasjonen. Det er viktig at informantene kan stole på at det de formidler vil bli behandlet på en respektfull og ansvarsfull måte.

Den norske filosofen Hans Skjervheim (1926-1999) beskriver i essayet ”Deltakar og tilskodar” hvordan man møter den andre. ”En tre leddet relasjon” er begrepet han bruker på et subjekt- subjekt forhold i et møte. Der man sammen med den andre retter oppmerksomheten mot saksforholdet. Jeg kan kjenne meg igjen i det Skjervheim beskriver i det jeg går inn og starter samtaler med mine ansatte. Vi har en felles sak som skal løstes frem(Skjervheim 2002)

Jeg informerte mine informanter om det konfidensielle i materialet, og at de ville bli anonymisert i form av at navn og kjønn er byttet om, likeså utdanning og titler. Mitt materiale vil bli slettet etter at masteroppgaven er levert og godkjent. Dette ble de også informert om. De fikk også informasjon om at de har mulighet for å trekke seg underveis.

Hvilket omfang eller farge dens annen verden får for ham selv, er jeg med på å bestemme med min holdning til ham. Jeg er med på å gjøre den vid eller snever, lys eller mørk, mangfoldig eller kjedelig- og ikke minst er jeg med på å gjøre den truende eller trygg. Ikke med teorier eller anskuelser, men ved min blotte holdning (Løgstrup 1956:28)

Tre etiske sider ved forskers rolle er dennes vitenskapelige ansvar, forholdet til intervjupersonene og forskeruavhengigheten. Forskeren har et vitenskapelig ansvar overfor profesjonen og sine intervjupersoner for at forskningsprosjektet produserer kunnskap av verdi og at kunnskapen er så kontrollert og vertifisert som mulig. (Kvale 2006:69)

Det var viktig for meg å kjenne på egen holdning i det jeg skulle ut i virksomheten som forsker. Jeg har beskrevet tidligere at rollen var ny, og at samtalen ikke var en hverdagssamtale. Jeg var opptatt av å skape et miljø i samtalen som var inviterende og avslappende. Det ansvaret jeg nå påtar meg som forsker er blant annet å behandle mitt materiale med varsomhet. Det ligger en utlevering i dette som jeg skal være var overfor.

Å kjenne på og være klar over maktbalansen i enhver intervjusammenheng er viktig. Det går en grense, om enn usynlig, for hvor nært jeg kan trå. Jeg er fortsatt leder. Det kan hende ærligheten kan være ubehagelig i etterkant.

4. 6 Analyseprosessen

Å analysere og tolke materialet har vært en møysommelig prosess. Jeg henter frem tema gang på gang, for å holde fokus på det er jeg ønsker å undersøke. Gjennom denne bearbeidelsen kom fortellingen klart frem som tekster som jeg ønsker å bruke. De er levende, de har energi, og de forskjellige. Variasjonen får frem flere innfallsvinkler til det å integrere flyktninger i et sykehjem. Fortellingene får frem en mening og en erfaring som de ansatte sitter på. De har ulike temaer. De har oppstått i en spesiell sammenheng og i en spesiell situasjon. Jeg må ha distanse for å se, og for å kunne være objektiv til materialet. Det er som beskrevet tidligere, en veksling mellom nærhet og distanse, dvs. subjektivitet og objektivitet.

En tekst gir rom for mange tolkninger, og er farget både av kontekst og hendelsesforløp. Jeg strukturerer fortellingene og henter ut og skriver ned det jeg ønsker å gå dypere inn i. Jeg søker etter det som er nytt, og som kan føre til utvikling og ny kunnskap. Fortellingene er gode i seg selv, men de må ha en mening og et budskap som jeg kan arbeide videre med. Faren er jo at jeg kan "falle i grøfta" og bare bekrefte det jeg trodde lå i prosjektet, det jeg allerede visste.

Refleksjon handler om å få tid til og sette seg ned og trenge inn i teksten for å se hva den gir meg.

Refleksjon innebærer, som jeg ser det, å ta et steg tilbake, først å se og tenke over seg selv og vad man gjør før at få perspektiv på en situasjon. Det man gjør och den situasjon man befinner sig i, skal ”speglas” eller ”reflekteras” før en selv. Man får då inte vara *helt upptagen av handlingen*

Gjennom en hermeneutisk tilnærming, går jeg frem og tilbake i fortellingene. Jeg tar for meg hele fortellingen, for så å gå inn i deler av den, for så å se den i en større sammenheng igjen. I noen av våre forelesninger i studiet, ble det undervist om refleksjon over refleksjon.

Wackerhausen skriver:

At utfordre det etablerte erfaringsrum, de etablerte sukseskriterier, den etablerte handlingsbåren kunnskap, etc- og måske avdekke problemer i de sædvanlige- krever en refleksjon, som går du over den sædvanlige refleksjon. Den kan passende benevnes som en *2.ordensrefleksjon*.

(Wackerhausen Refleksion i praksis nr. 1 /200817 Erfaringsrum, handlingsbåren kundskab og refleksjon)

Gjennom skriving og refleksjon ser jeg for meg bilder. Jeg ser for meg situasjonen ansatte beskriver. Jeg ser også praksiselevne og vet hvem den enkelte fortelling handler om.

Det gir meg en nærhet til materialet, som jeg må være bevisst i den videre bearbeidelsen. Jeg kan få en blindhet for mitt materiale.

Språket i fortellingene er et hverdagspråk og et beskrivende språk, farget av de ansattes erfaringer og opplevelser. Jeg skal forvalte dette på en god og sann måte, slik at tekstene kommer til syne i sin annerledeshet (Gadamer 2003 : 38) Er det dette Gadamer mener når han snakker om overleveringens posisjon mellom fremmedhet og fortrolighet? Det er i dette spennet jeg som forsker beveger meg, fra et ”innenfra” perspektiv, til et ”utenfra” perspektiv.

En som gjør feltarbeid i eget samfunn, må streve med å komme ut av sin egen kulturelle hjemmeblindhet.

Mens en som gjør feltarbeid i et annet samfunn må streve med å komme inn i den fremmede kulturen

(Gullestad 1991:75)

Analysen er en øvelse som krever tid, tålmodighet, og refleksjon.

”Det kreves en omfattende øgats trening Hun sier videre; At ha tålmodet att høra vad materialet seger til deg, ha öppna sinnen och låta det komma til tals.”(Josefson 1991: 95)

Tålmodighet er kanskje en av de viktigste egenskapene i tolkning av en tekst. Ved at fortellingene blir det sentrale i arbeidet, kommer det frem ulike perspektiver. I fortellingene

finnes så mange nyanser og så mange vinklinger, og mange budskap. Jeg opplever at jeg blir fasinert og fanget av fortellingen, både under intervjuet og i mitt arbeid med tekstene. Jeg bruker mye tid på å bearbeide det de ansatte har delt, og fortellingene surrer i hodet mitt, jo mer jeg ”trenger inn” i dem.

5.0 Fortellingene

5.1 Rahid og Jens

Rahid er en av de første flyktningene som kommer til oss for å lære språk og ha praksis på sykehjemmet. Språket og språkforståelsen hans, er ikke som vi forventet. Ettersom han er ferdig med introduksjonsprogrammet tenker vi at han burde ha større forståelse og snakke språket bedre. Jeg må innrømme at vi er litt skeptiske til hvordan dette skal gå.

Janne forteller;

Husker du Rahid? Husker du hvor vanskelig det var i starten med å få han til å skjønne hva vi mente og sa?

Husker du at han ikke visste hvordan han skulle dekke på et bord? Ja da mener jeg med fat, kniv, skje og gaffel? At han bare ble stående uten at vi skjønnte hva som var problemet og uten at han forstod hva han skulle gjøre?

I ettertid har vi skjönt det. I hans hjemland bruker man ikke spisebestikk, men spiser med fingrene. Kanskje han holdt på denne del av sin kultur fortsatt?

Vi burde lære mere når jeg tenker meg om, om kulturen til de som kommer til oss.

Janne foreteller videre;

En av de første pasientene Rahid blir kjent med, er Jens. Rahid er beskjeden og det er ikke så lett å finne ut hvor godt han forstår eller snakker norsk. Han er stille, smiler og virker interessert i å lære. Jens har en demenssykdom. Han glemmer lett, men har fortsatt et godt språk. Jens er en stille, rolig og beskjeden mann. Han holder seg mye for seg selv på rommet sitt, men er alltid glad i å slå av en prat. Siden Rahid er kommet, kommer han mer ut i stua.

Jens er en flink kunstmaler. Han har med seg flere av sine malerier på sykehjemmet og er opptatt av det arbeidet han har gjort med disse maleriene.

Janne forteller om et prosjekt hun ledet. De gjorde om en gang på sykehjemmet til en maritim krok. Der skulle de blant annet male hav i et "koøye" (Vindu i styrrommet på ei skute) Jens tok seg av hele prosessen. Han malte dette "koøyet" og så til at fargene på havet ble så realistiske som mulig. Dette "koøyet" pryder fortsatt gangen i dag på sykehjemmet.

Vi jobber jo med prosjekt hele tida her hos oss, sier Janne. Det prosjektet vi har når Rahid kommer, er ei stue som skal pusses opp i gammel stil. Jens kommer stadig ut og er opptatt av malingen og fargene vi skal bruke. Rahid sier at han gjerne vil være en del av dette prosjektet. Etter hvert viser det seg at han ønsker å ta et større ansvar for dette. De samarbeider godt, han og Jens. Jens snakker til Rahid som om han forstår. Rahid snakker på norsk til Jens, og du ser at de oppnår god kontakt med hverandre. Rahid plukker opp nye ord og uttrykk, og han gjør seg stadig mer forstått. Jeg ser hvor avslappet Rahid er sammen med Jens. Praten går lett og de ler mye sammen. Jens tar malekosten og med forsiktige strøk viser han Rahid hvordan han skal male. Rahid har en god læremester i Jens. Malearbeidet blir ferdig i løpet av få dager. Jeg husker hvor stolt Rahid var når han fikk dette til. Men du verden vi måtte følge opp Rahid. Han trengte mye støtte og hjelp i fra oss som ansatte for å klare sin jobb. Vi gikk til og fra, men måtte hele tiden sørge for at han hadde forstått hva han skulle gjøre. Selv om Jens var den beste malemesteren, måtte vi være tilstede. Rahid hadde ingen kunnskap om demens. Rahid trodde Jens husket det som skjedde dagen før, og skjønte ikke helt at han ikke gjorde det. Når jeg nå forteller deg denne historien er det jo en fantastisk historie. Jeg kjenner at jeg blir stolt og rørt, sier Janne.

Situasjonen som utspiller seg mellom Rahid og Jens, berører oss som ansatte ved sykehjemmet. Vi ser at Jens, som har dårlig hukommelse, fortsatt kan få være en mester. Dette sitter i kroppen og i hendene til Jens. Jeg ser så levende for meg Rahid og Jens. Jens med sin demenssykdom, som ikke husker hvilken tid det er på året, og som for lengst har glemt, hvorfor han bor på sykehjemmet. Vi må jevnlig fortelle han det og minne han på det. At han har vært malemester derimot, det husker han.

Det første ved denne fortellingen, er at her er det ikke den boklærte formen for omsorg som står sentralt, men et møte mellom to mennesker. Her spørres det verken etter rang eller

stilling, hudfarge eller etnisitet. Etter å ha jobbet innefor fagfeltet demens i mange år, er min erfaring og opplevelse at det å styrke personens selvbylde og identitet, er en av våre aller viktigste oppgaver som hjelpere. Det å utvise respekt og gi verdighet inn i alderdom og sykdom, la personen oppleve at livet fortsatt gir mening og at jeg-et fortsatt betyr noe, er vesentlig i omsorgen. Forståelsen for den andres situasjon, sier K. Martinsen, er en forutsetning for å yte omsorg. Det grunnleggende i relasjonen er tillit, barmhjertighet og kjærlighet. Personer med demens er i en svært sårbar fase av livet sitt. De har opplevd mange tap og er i en situasjon der både maktesløshet og angst er en del av hverdagen. Dette var også en del av sykdomsbildet, til Jens. En av grunnene til at han holdt seg mye for seg selv, mente vi kunne skyldes sykdom, men og at følelsen av ikke å mestre hverdagen ble for vanskelig mange ganger.

I mange sammenhenger snakkes det fortsatt om ”de demente”, som om de utgjør en ensartet gruppe, der det er liten plass for personen og jeg-et. Dette kan føre til en fremmedgjøring rundt personer med demens som jeg er opptatt av å motvirke. Ny forskning viser at personsentrert omsorg er viktig. Det betyr at jeg-et får stå i sentrum, og der personens egenverd, står sentralt. Tom Kitwood, britisk sosialpsykolog, har gjort en stor innsats for å etablere begrepet, personsentrert omsorg. Hans fokus på holdninger, kulturer, bevissthet, og ikke minst, et kritisk blikk på vår egen omsorgskultur, har bidratt til at vi nå mer og mer snakker om en personsentrert omsorg i stedet for en ensartet språkbruk der ”de demente” brukes som en betegnelse på en gruppe som er rammet av en slik sykdom. Kitwood`s uttalte ønske har vært *fra fokus på sykdommen til fokus på person*. (Rokstad og Smebye 2008:70)

Betydningen av hvem hjelperen er, både med hensyn til kunnskap og erfaring, er som jeg har hevdet tidligere, svært viktig for god omsorg, men likeså viktig er kanskje de menneskelige egenskapene og faktorer som spiller inn i samhandlingen med pasientene. Historien om Rahid og Jens er et godt eksempel på nettopp dette. Her er ikke språket intakt, men i dette møtet, er allikevel omsorgen sentral. Rahid står nå i en sammenheng og opplever at noen har bruk for han. Jens opplever mening og glede ved å være sammen med Rahid . Sammen utfører de et arbeid som for dem begge er meningsfylt, og gjennom dette utvikler de et fellesskap, som er av stor betydning for de begge to. I en forelesning med professor A. Lindseth under studiet i praktisk kunnskap, sier han;

Uttrykket kommuniserer når det gjør et inntrykk (A:Lindseth høst 2011)

Er det det vi erfarer i denne fortellingen ? Noe i dette møtet gjør et inntrykk. Det er kanskje ikke enkelt å sette ord på hva som skjer i møtet mellom Rahid og Jens. I det kontakt knyttes åpnes det opp for et fellesskap og en interesse for hverandres livs verdener. Livstrådene til Jens ”knyttes”, han er tilbake i sitt liv, der han mestret. Rahid er ny i jobb, i et sykehjem, og kjenner ikke systemverdenen han nå blir en del av. Han har ikke kunnskap om hva det vil si å leve med en demenssykdom. Språket er ikke helt intakt og mange ord er vanskelige for han å forstå.

I den verden han kommer fra, bor ikke gamle mennesker på institusjoner. Han skjønner ikke helt hvorfor mennesker, selv om de er syke, må bo på et sykehjem. Rahid mestrer sitt arbeid. Han maler, får det til og får god tilbakemelding fra ansatte, og ikke minst fra Jens, som synes Rahid gjør en god jobb. Rahid blir sett av Jens. Jens spør hvor han kommer fra, hvorfor han er her, og Rahid forteller. Jens spør på nytt mange ganger, for han husker ikke at han har spurt før. Noe i kroppen til Jens erindrer allikevel at her er en person som har tid til han og som bryr seg om han. Det er et gjensidig forhold. I det Rahid kommer på jobb spør han etter Jens, går inn og slår av en prat. Jens kommer ruslende på stua og ser seg om, ser Rahid og setter seg ned sammen med han. Før Rahid kommer til oss, har vi ikke tenkt på at våre pasienter faktisk kan være læremestre! Som de fagpersonene vi er, tar vi som en selvfølge at det er fagpersoner som lærer bort til andre, og det er det jo, i de aller fleste tilfeller. Situasjonen rundt Rahid og Jens, var det ingen på avdelingen som kunne forestilt seg.

I det jeg sitter og skriver og reflekterer over denne fortellingen, undres jeg over meg selv, og hvor snevert mitt eget bilde ofte er. Hvor lett er det ikke at vi snakker i store ord om å ta i bruk pasientens ressurser og å hjelpe pasientene våre til å mestre. Vi snakker også om å ”gå bak” og ”hente frem,” med andre ord, ta i bruk livshistorien og se det levde liv i et større perspektiv. Gjør vi det, eller blir det bare ord?

I forelesning med professor Jens Ivar Nergård viser han til Heidegger som sier

Å være i verden er å være sammen med andre mennesker.

Han sier videre:

Samværet har alltid en stemning, og at du gjennom dette fellesskapet påvirkes av andre mennesker.

(Forelesning vår 2011)

Jeg har sjelden opplevd, gjennom mange år innefor yrket, det samspillet som ble mellom Rahid og Jens. Gadamer skriver om en horisont sammensmelting , når to mennesker forstår hverandre. Han sier at forståelsen er en kunst. I dette møtet mellom Rahid og Jens er evnen til forståelse og til å vise empati det sentrale. Her møtes to horisonter, to ulike verdener med ulikt utgangspunkt. En mann med sin demenssykdom og en mann med et ”fattig” norsk språk og liten kunnskap om demens. En har vært på reise lenge, kanskje sin livs reise, på flukt fra sitt hjem og sitt land. Den andre har vært på sin livsreise , men sykdom nå har sløret til bildet av hvem han har vært og er. I denne relasjonen og denne sammensmeltingen av horisonter, skjer nyskaping. Relasjoner og bånd knyttes, og begrepet omsorg står sentralt.

5.2 Pete

Tone forteller;

Jeg husker Pete. Han var også fra Afrika og har vært en tid i arbeid hos oss. Det var mange runder og mange historier rundt Pete. Han snakket dårlig norsk, selv om han hadde gått introduksjonsprogrammet. Han gikk jo mye sammen med husmora på avdelingen og fikk ansvar for tilrettelegging av måltider og renhold. Det gikk jo for så vidt greit, selv om han måtte ha tett oppfølging av henne og også av oss andre på avdelingen. Etter hvert fikk han prøve seg ut i pleieoppgaver. Jeg var veldig skeptisk, kan ikke si annet. Jeg syns hele situasjonen rundt Pete var slitsom og utfordrende.

Tone forteller videre;

”Det toppet seg for meg på ei helgevakt. Han var en av oss to, på jobb med åtte pasienter. Helgene er krevende og oppgavene er mange og sammensatte. Da er det viktig at den andre personen kan og vet hvilke oppgaver som skal ivaretas. Jeg var i utgangspunktet svært skeptisk da jeg så at jeg skulle gå sammen med Pete. Jeg var redd for at jeg fikk størstedelen av arbeidsbelastningen selv. Jeg opplevde flere ganger at han sier at han forstår, men i det han skal utføre oppgaven, gjør han det stikk motsatte. Det gjorde at jeg ble ekstra” på vakt”. Det toppet seg for meg når han flere ganger gjennom helgen, tar pasient tøy som skal til vaskeriet og kaster det rett nedi sjakta. Jeg har vist han det utallige ganger at tøyet skal i en sekk merket vaskeriet. Hvor mange ganger må jeg fortelle han dette? Han forstår jo bare ikke

hva jeg sier. Som sagt han sier ja og gjør det motsatte. Jeg var utrolig frustrert etter denne helga og skrev avvik og leverte til dere som ledere.”

Tone forteller at det er flere episoder.

”De må lære seg bedre norsk før de kan være rundt pasientene og gå i direkte stell og pleie. Jeg tok det direkte opp med avdelingslederen og hun hadde mange samtaler med Pete. Det hjalp, men Pete trengte tett oppfølging i mange måneder fremover. Han ble tatt ut av pleien igjen i en periode, jobbet i renhold, for så å komme tilbake. Dette var nødvendig, det er jeg ikke i tvil om. Han skulle være hos oss i seks mnd, men ble hos oss i to år. Han fikk etter hvert en helgestilling og da fungerte det bra.

Det som er spesielt med Pete, sier Tone, er at han tok de nødvendige gymnasfag mens han jobbet hos oss, søkte seg inn i sykepleien etter hvert og kom inn. Det hadde jeg ikke trodd da jeg så han i arbeid og så hvor vanskelig mange situasjoner var både for han og for oss. Jeg har mange ganger lurt på hvordan det går med han, skulle vært artig og visst”

Pete var en utfordring. Det er ikke til å stikke under en stol. Så mange runder med veiledning og så mange tanker som vi gjorde oss. Dette går ikke, vi må kanskje bare avslutte? Noe ved Pete utfordret oss spesielt. Det virket ikke som det var bare språket, men noe i forståelsen av hele situasjonen rundt pasientene. Var det kultur-forskjellene som var så fremtredene?

Å komme som flyktning til et helt ukjent og fremmed land, må være en stor prøvelse og en stor utfordring. De forlater sitt eget land og sin egen kultur. De tar store og avgjørende valg i livet, og mange kan aldri reise tilbake til eget hjemland. Forandringen blir varig. De kommer til et land som for de aller fleste er helt ukjent. Her skal deres sak behandles og ventetiden og usikkerheten, blir lang. Språk og kultur er svært forskjellig fra deres hjemland, og de må starte på en lang vei, mot ny språkforståelse, kulturforståelse og inkludering. Tenkemåter og begrepsverden er forskjellig. Verdier, skikker og væremåter er nært knyttet til den kulturen de er oppvokst i. De skilles fra venner, og tilhørighet til land og hjem brytes. Flyktninger er i en svært sårbar fase av livet sitt, og mange kommer fra krigsherjede områder.

Menneskerettighetene er krenket og mange er i en reell krisesituasjon. Jeg har hatt flere samtaler med flyktninger, der tårer har vært språket, i fortvilelse over ikke å bli gjenforent med sine barn. Mange trygler og ber om jobb, for å få nok inntekt til å bevise at de kan

forsørge sine barn i dette nye landet. Da er det ikke enkelt å avvise dem. Dilemmaet ligger i det ansvaret jeg har som leder for kvalitet og sikkerhet for pasientene på sykehjemmet, og flyktingenes behov og ønske om å komme seg ut i jobb. Når jeg må si nei, handler dette de fleste ganger om for dårlig språkforståelse for å kunne jobbe selvstendig i en avdeling, og for lite kunnskap og forståelse om det å leve med en demenssykdom.

Vi visste lite om hva Pete hadde opplevd. Etter hvert kom det frem at han hadde levd i et krigsherjet område og vært vitne til at foreldrene ble drept. Det hadde ført til at han nå hadde ansvar for fire mindre søsken her i Norge.

Hvilke tanker gikk han med og hvor godt klarte han å konsentrere seg om arbeidsoppgavene, både med de traumer han hadde opplevd og med det ansvaret han hadde på hjemmebane? Vi kan ikke engang ane konturene av det som Pete har vært gjennom. Traumer og hendelser setter seg i kroppen som en erfaring, og vi så etter hvert at dette kanskje bidro til at Pete ikke klarte å til seg ny læring. Når han først kom til oss, virket han utrygg og engstelig.

Å synes synd på Pete var ”ei grøft” vi så vi hadde lett for å falle i. Vi skal ta vare på, men samtidig må vi også stille krav til de som skal jobbe hos oss. Vi må stille krav om at flyktingene må lære seg norsk og de må lære om den kulturen de nå skal være en del av.

I mine to tidligere essay, som jeg har skrevet i dette studiet, sier begge flyktingene, at språket er nøkkelen. Lærer du deg norsk, vil du ha en helt annen mulighet til å komme deg ut i jobb, og til å leve et selvstendig liv her i landet. Jeg er redd vi blir for ”hjelpsomme” noen ganger, og dermed på en måte både unnskylder og stakkarsliggjør. Ingen vil jo være tjent med det. At Tone satte ned foten i forhold til Pete, var helt rett. Hun tok dette opp med oss som ledere. Vi utsatte Tone for en situasjon som ikke var god verken for henne eller pasientene.

Ble vi for ivrige? Dette gikk jo så bra! Som ledere så vi ikke ”nærarbeidet” med Pete og vi innså heller ikke hvor mye oppfølging han trengte. Var vi for raske med å sette han inn i pleierelaterte oppgaver? Var det vårt behov for å ha folk på plass i helgestillinger, og ikke vurdering som ble prioritert om han var klar for det? Hva gjorde dette med Tone og hennes ønske om å ta imot flyktinger? Ville hun ”steile” ved senere anledninger og peke tilbake på Pete og situasjonen rundt ham? Og hva da med prosjektet vårt om å ta imot og inkludere flere flyktinger?

Samtalene mellom avdelingsleder og Pete ble mange. Hun var svært ærlig med han og sa at hans språkforståelse var for dårlig, og at han derfor måtte ha andre oppgaver en periode. Omsorgen for Pete var sentral hele veien. Vi ville ikke slippe han for lett. Vi kjente både på et ansvar, en omsorg og en forpliktelse. Kari Martinsen sier at tillit og barmhjertighet er tilstede i våre liv og i våre relasjoner som en livsytring. (Martinsen 1993)

Uttrykket gjør et inntrykk som fører til at vi må handle. Her ligger den etiske fordring om å ta imot og å møte. Dette er ikke en plikt, men en fordring i det å ta vare på og møte den andres uttrykk.

Noe skjedde etter hvert som ukene og månedene gikk, med Pete. Jeg møtte han i trappegangen en dag han holdt på å vaske. Han hadde head-set på hodet og min første tanke var at han hører på musikk fra hjemlandet sitt, forutinntatt som jeg var. Jeg spurte Pete: ”Hva hører du på?” ”Jeg hører på norsk radio så jeg kan bli bedre i norsk”, svarte han. Jeg ble virkelig ”tatt på senga” Det viste seg at Pete jobbet iherdig for å lære språket bedre. Han hadde bestemt seg for at han skulle kunne utføre pleieoppgaver ved sykehjemmet igjen. Hans utrolige motivasjon ble en drivkraft. Han ønsket endring og gikk virkelig inn for det. Avdelingsleder Anita er en mild og omtensksom dame. Jeg skjønnte at han var i de beste hender under de samtaler hun hadde med han. Hun er også veldig ærlig og det var en forutsetning for å kunne hjelpe Pete. Han forstod hva hun mente og i stedet for å tenke: dette greier jeg ikke, så brettet han opp ermene, tok tak og lærte seg språket bedre. Samtidig gikk han på skole og tok de nødvendige gymnasfag for å komme inn på sykepleieutdanningen. Tone forteller at den dagen Pete kom ut i pleie igjen, var han en helt annen mann. Hun kunne stole på at arbeidet ble gjort. Hun kunne gå på vakt sammen med han, uten å være engstelig for at hun måtte ta all jobben alene.

Igjen viser dette hvor viktig det er å være tett på. Vi kan ikke slippe taket, før vi sikrer oss at praksiselevne har forstått de oppgaver de skal gjøre, og at veileder ser at oppgavene blir ivaretatt på en tilfredsstillende måte. Pete ble hos oss i to år.

De fleste av våre elever er arbeidssomme og jobber nesten for iherdig noen ganger. Vår oppgave blir da å stoppe opp og si noe om hvor viktig det er at pasientene får bruke egne ressurser i det daglige på sykehjemmet. Dette handler om kunnskapsoverføring fra våre

dyktige ansatte, for å få elvene til å forstå noe av grunntanken i behandlingen og tenkningen vår.

Å komme i ”mål” med Pete var en erfaring og en opplevelse som vi tar frem gang på gang. Å trekke frem de gode eksemplene og de gode erfaringene vi har gjort oss, forsterker ønsket om å fortsette prosjektet.

5.3 Sari

Sykepleier Stine forteller;

Sari er med i flyktningeprosjektet vårt. Hun er ny her og har ingen erfaring fra denne type jobb. Hun er blitt fortalt og forklart om pasientene som bor på den avdelingen, der hun skal være i praksis. Jeg kjenner at jeg er usikker på hvor mye hun fikk med seg under dette vårt første møte. Jeg synes det er fryktelig vanskelig å vite hva de kan av språk og hva de forstår. Jeg husker spesielt en episode.

Det er morgen på avdelingen og det er klart for pasientene å få servert frokost. Jeg sier til Sari at hun skal servere frokost til en pasient på sengen. Jeg uttrykker meg klart og forståelig, mener jeg selv, og Sari gir uttrykk for at hun har forstått.

Jeg stusser på at jeg synes det tar lang tid før Sari kommer ut av rommet, og tenker at jeg må se etter henne. I det jeg kommer inn ser jeg at pasienten som alltid spiser selv, blir hjulpet til å spise. Å jeg husker at jeg tenkte, oj, har hun ikke forstått meg?

Jeg sier i det jeg ser dette, at pasienten spiser selv og har ikke behov for hjelp.

Vi forlater rommet sammen. Jeg tar Sari tilside og forklarer på nytt. Jeg bruker nå andre ord og uttrykk for å sikre meg at hun forstår. Hun nikker og sier ja, men jeg vet enda ikke om hun har forstått.

Jeg synes dette er en av de største utfordringer i flyktningeprosjektet. De sier ja som om de har forstått, og går ut og gjør det motsatte. Jeg synes de trenger mye oppfølging. Denne episoden synes jeg har vært vanskelig å slippe helt, jeg tenker stadig tilbake på den, og opplever den som en krenkelse av pasienten. Vi må være helt sikre og nøye på at de har forstått det vi sier, ellers kan det gå utover pasientene våre.

Vårt første møte med Sari er ganske anonymt. Hun er beskjeden og sier ikke så mye.

I våre første møter med flyktninger, er erfaringen ofte at de er tilbakeholdne og sjenerte. Sari kommer sammen med fire andre fra samme land, og jeg merker meg at hun gjerne snakker til dem på sitt eget språk. Vi henvender oss heller ikke spesielt til henne i vårt første møte, så det er ikke så lett å få inntrykk av norskkunnskapene hennes.

Med prosjektet følger det et stort ansvar, et ansvar som jeg har full tillit til at mine ansatte er i stand til å ivareta., både når det gjelder å undervise og å veilede. Erfaringene er mange, om ikke alle er like positive, er summen positiv. I det vi starter nytt program, har vi alltid et formøte med programveileder på flyktningkontoret. Vi får en orientering om den enkelte elev. Vi får vite noe om deres bakgrunn, familie, språkferdigheter, og om det er spesifikke hensyn vi skal ta. Deretter har vi et felles møte med praksiselevne og flyktningkontoret. Her får elevene en kort innføring i hvordan det er å jobbe på et sykehjem, hvem pasientene er, og hva de kan forvente seg i en arbeidshverdag hos oss. Dette møtet er ikke et enkelt møte. Språket i møtet må være enkelt og tydelig. Det brukes gjerne ord og uttrykk som elevene ikke har hørt før, og dermed ikke forstår. Vi må stadig stoppe opp og spørre om de har forstått. Mange ganger må vi bruke andre ord og uttrykk for at de skal forstå. Likevel kan vi ikke være sikre på om de skjønner det vi prøver å formidle. Det varierer hvor mye den enkelte elev forstår. Noen har lært seg godt norsk, andre ikke. I vårt første møte diskuteres oppmøte, viktigheten av å komme presis og gi beskjed ved fravær. De får vite at vi snakker norsk sammen når vi er på jobb, og at vi følger en turnus med både dag, og kveldsvakter. De praksiselever som kommer til oss må ha et ønske om å jobbe på et sykehjem. Dette er noe som flyktningkontoret er nøye på og kartlegger før de tilbys praksisplass. Vi har begrenset antallet til fire elever i hver praksisperiode, da vår erfaring tilsier at det kreves tett oppfølging, både av de som underviser og av de som veileder. Alle elever skal ha gjennomgått introduksjonsprogrammet før de kommer ut til oss. De skal ha hatt norskopplæring og opplæring om norsk samfunn og kultur. Introduksjonsprogrammet har arbeidskrav og prøver som skal være bestått.

Når de kommer ut i praksis vil språk og dialekt være en utfordring. Pasientene har alle sin dialekt, som elevene må øve seg på å forstå. Som sykehjem er vi tydelig på de forventningene vi har til dem i praksis. Allerede i det første møte kommer spørsmålet om å følge oppsatt vaktplan. Her er vi som sykehjem svært strenge. Å følge veileder er viktig og helt nødvendig. De kan ikke gå inn i oppgaver som de ikke er blitt veiledet inn i. Vi må sikre oss at de har forstått det de blir satt til å gjøre. Det er fortellingen om Sari et godt eksempel på. Pasientene på sykehjemmet har alle en demenssykdom som gir utslag i forståelse og

hukommelse. De færreste av pasienter er i stand til å si fra dersom de skulle bli utsatt for hendelser som ikke er så positive for dem.

John Dewey (1859 – 1952) en amerikansk filosof og psykolog utviklet en teori som gikk ut på at elevene skulle aktiveres i læringen. Dewey var opphavsmann til uttrykket ”learning by doing” Vi har mange innom sykehjemmet i løpet av et år, alt fra sykepleiestudenter til hospitanter, og ”learning by doing”, står sentralt. Å lære av en mester er en form for kunnskapsoverføring som har vært brukt til alle tider og benyttes fortsatt og da spesielt i form av lærlingordninger.

Som vi ser av fortellingene, om Rahid, Sari, Salema og Pete, ser vi at språkforståelse varierer. Årsaken er flere og det har stor betydning hvor mye de får praktisert sin norsk. De færreste flyktninger jeg kjenner omgås folk fra Norge. Hvis det er mange fra samme land og samme kultur i en by, holder de sammen, og det vil være naturlig at de snakker sitt morsmål sammen. Å skulle integrere flyktninger med svak og manglende språkforståelse, i en virksomhet, der pasientgruppen har en uttalt kognitiv svikt, er en stor utfordring. Som leder kunne jeg ha sagt at dette blir for vanskelig, eller at det er umulig. Når språket er en barriere vil det kunne oppstå situasjoner som vi ikke har kontroll over.

Klarer vi å fange opp alle hendelser i en avdeling i løpet av en dag? Vil det kunne oppstå hendelser som påvirker sikkerheten og tryggheten, og som kan gå utover kvaliteten på sykehjemmet? Sykepleier Stine som opplever situasjonen rundt Sari, beklager overfor pasienten, og sier at her har det nok vært en misforståelse. Pasienten ler og bekrefter det Stine sier og svarer; ”*Ja enda så kainn e jo et sjøl*”

Jeg glemmer aldri møtet med Asle, en pårørende som kom inn til oss, sorgfull over sin alzheimer -syke kone, som i svært ung alder måtte på sykehjem. Hun var svært syk da hun kom til oss. Det første pårørendemøtet var fylt av tårer og sorg, over at han ikke klarte å ha henne hjemme lengre. Hun hadde hatt sykdommen i fem år. Det som forbauset oss aller mest i møtet med Asle, var at han aldri hadde hatt noen form for hjelp i hjemmet. Han sier : *Dere må vise meg hva et sykehjem er, jeg har ingen formening om det og jeg kjenner ikke dette systemet i det hele tatt*

Dette gav oss en aha opplevelse om den systemverden vi befinner oss i som ansatte, og der vi ser på vår institusjonaliserte verden som om alle skulle kjenne den. Jeg gjenkjenner dette i

fortellingen om Sari, og minnes møtet med Asle. Hvordan kunne hun vite og forstå? Hun hadde vært i et førstegangsmøte med oss, og dermed gikk hun mer eller mindre rett ut i en pasientsituasjon som hun ikke hadde mulighet til å mestre.

Sykepleier Stine handlet etter beste evne og det samme gjorde Sari. Sykepleieren kjente på at pasienten ble krenket, men hva skal til for å kjenne seg krenket? I et lovverk som omtales som kap.4A, om bruk av tvang for personer med demens, tror jeg opplevelsen av krenkelse desverre er reell for mange pasienter. Flere av våre pasienter motsetter seg nødvendig helsehjelp. Sykdommen har utviklet seg i en retning der de mest elementære ting kan oppleves truende. Loven sier at alle tillitsskapende tiltak skal være prøvd, før en går til det skritt å ta i bruk tvang. Å bruke tvang kan dreie seg om å få utført grunnleggende hygiene, elementært helsestell der pasienten motsetter seg denne form for hjelp. Bruk av tvang, beskrives og begrunnes i et eget skjema og blir sendt fylkesmannen. I disse situasjonene kjenner personalet på et stort ubehag, og dette er ofte et tema for refleksjon og diskusjon på sykehjemmet.

Hva skjer når en praksiselev blir satt til oppgaver som hun ikke har forutsetning for å mestre? Kanskje hadde vi i vårt første møte med elevene sagt noe om at noen måtte ha hjelp til måltider. Kanskje hadde Sari trodd at det gjaldt alle? Hvilke forutsetninger hadde hun for å forstå hvordan det er å leve og bo på et sykehjem? Asle var norsk og visste ingenting om vår systemverden. Det var en ukjent verden for han.

Fortellingen om Sari viser noe av kompleksiteten vi står overfor når språk blir en barriere og misforståelser oppstår. Oppfølgingen krever en egen tilnærming. Stine sier i etterkant: *jeg har i alle fall lært at jeg ikke kan ta et ja for at ja, men må forsikre meg om at de har forstått.*

5.4 Salema

Min egen fortelling.

Salema blir ikke lenge hos oss. Han kommer fra et land der kvinnen er underlagt mannen og etter vår oppfatning, undertrykket. Han virker selvsikker og gir uttrykk for at han kan mye, selv om han aldri har jobbet innenfor pleie og omsorg.

I begynnelsen går ting ” greit”, selv om vi opplever at han er lite interessert i å lære. Han påtar seg oppgaver, som vi opplever at han ikke mestrer pga. manglende kunnskap om pasientgruppen. Han trekker seg fort unna pasientene dersom han har mulighet til det, og er mer opptatt av å være sammen med de ansatte enn pasientene.

Vi diskuterer denne situasjonen flere ganger med flyktningkontoret og er usikre på om han kan være hos oss. Etter hvert kommer han med flere uttalelser som de ansatte reagerer på. Når en kvinnelig ansatt gir han en oppgave har han alltid et motsvar og er lite villig til å gjennomføre oppgaven. Jeg opplever også at han har liten respekt for oss kvinnelige ledere. Han blir fort hissig og irritert dersom han ikke får det svaret han ønsker seg. Og er pågående for å få det slik han vil. Han begynner etter hvert å gjøre tilnærminger til en kvinnelig ansatt - Få dager etter disse hendelsene avsluttes arbeidsforholdet. Han forstår ikke hvorfor og er pågående i lang tid etter for å fortsette ved sykehjemmet. Han blir avvist og gir seg etter en stund.

Det er ikke uvanlig at vi har lite kunnskap om våre nye landsmenn. Vi får noen inntrykk gjennom massemedia, men framstillingen kan skape avstand og frykt. Ordet flyktning og innvandrere er i mange sammenhenger blitt belastende. Trenger jeg å vite noe om min nabo som kommer fra Sudan? Hvor henter jeg min informasjon og hvor viktig er det for meg?
Amal Aden sier:

Feilslått integrering skaper fremmedfrykt Hun beskriver fordommer som en folkesykdom, og hun er redd for at det sprer seg i Norge. (Aden 2011 : 68)

Som norske kvinne, oppdratt i norsk kultur, mistenker jeg at hun har mye rett i dette. Jeg opplever at vi dømmer lett etter hudfarge og ikke minst, religion. Er det redsel for dette fremmede? I denne sammenhengen har flyktningkontoret en viktig rolle i enhver kommune. De er også vår viktigste samarbeidspartner i prosjektet.

Salema var rak i ryggen og med et fast blikk, i det han kom til oss. Språkferdighetene hans var, etter vår oppfatning, ganske gode. Han virket trygg på seg selv, og gav et inntrykk av å vite mye om den jobben han skulle inn i. Jeg stusset litt på væremåten, kjente et snev av tvil og tenkte ”bedreviter,” det må jeg bare innrømme. Det slo meg at her er vi ikke på bølgelengde. Det tok ikke mange dagene på avdelingen før han ”mestret”alt. Han var pågående og påtok seg oppgaver som vi etter hvert skjønte at han ikke mestret. Han gikk på

en måte frem på sitt eget vis på avdelingen, og viste liten eller ingen respekt for korrigerende, og slett ikke fra en kvinnelig ansatt. Han likte heller ikke å bli korrigert verken av meg eller avdelingsleder. Det ble mange diskusjoner i personalgruppen, og personalet begynte å kjenne seg utrygge på om pasientene ble ivaretatt på forsvarlig vis. Da en ansatt fortalte at hun på vei hjem etter en kveldsvakt var blitt antastet av han, ble prosessen kort. Jeg reagerte først med sinne, så med en sterk uro for henne og for pasientene våre. Han hadde sagt til henne at han ville gifte seg med henne, i tillegg til den kona han allerede hadde. ”Så unorsk som det går an,” tenkte jeg. Jeg klarte nesten ikke å tenke rasjonelt, fordi jeg var så opprørt. Vi kontaktet flyktningkontoret umiddelbart. Salema så ikke ut til å forstå. ”Bare Gud visste hva han hadde gjort”, var svaret han gav oss. Her var en sammenblanding av religion, kultur og syn på kvinner. Holdningene hans gikk på tvers av våre. Hendelsen og situasjonen ble uforståelig for oss. Synet på Salema fikk en helt annen valør, ut fra hans holdninger og handlinger. Jeg vil beskrive det som en kulturkonflikt, og som nå skygget helt for å kunne møte han på andre måter.

Siv Oltedal skriver;

Makt viser seg når ein kvan kjem med motførestillingar, er ueinig med den situasjonsdefinisjonen og protesterer på noko du kanskje tar for gitt. (S. Oltedal 2013 : 116)

For den ansatte og for oss som virksomhet, opplevdes dette som utøvelse av makt, som rammet først og fremst den ansatte som var blitt utsatt, men situasjonen fikk også ringvirkninger, i form av skepsis, utrygghet, mistillit, og redsel.

Å skulle forklare Salema at oppførselen var helt uakseptabel, da det å antaste en ansatt ved sykehjemmet er ensbetydende med å krenke og undertrykke henne, ble umulig. Med Gud som høyeste instans, hvor var så vi som en kvinne i dette bildet? Ganske langt ned på rangstigen, etter min oppfatning.

Regjeringen arbeider for et tolerant, mangfoldig samfunn. Alle skal ha de samme rettigheter, plikter, og muligheter uavhengig av etnisk bakgrunn, kjønn, religion, seksuell orientering, eller funksjonsdyktighet. Likeverd, solidaritet, rettferdighet, og en god fordelingspolitikk er grunnverdiene for å skape et slikt samfunn. De er bærebjelkene i regjeringens integrerings og inkluderingspolitikk. Et inkluderende samfunn forutsetter likestilling mellom kjønnene, og et samfunn fritt for rasisme og diskriminering.

(Vedlegg til St.prp.nr. 1 2006-2007 :6)

Dette må gå begge veier, skal vi oppleve et samfunn fritt for rasisme og diskriminering. Norge er et samfunn hvor likestillingen står sterkt.

Toleranse er en viktig del av det å integrere. I situasjonen rundt Salema ble vår tålegrense strekt til det ytterste. Vi opplevde situasjonen som diskriminerende, og likestilling mellom kvinner og menn, var helt fraværende. Å være leder i en virksomhet betyr at en må ta mange beslutninger og noen ganger krevende beslutninger. Det er ikke enkelt, og slett ikke i tilfeller der oppstår ”kulturkollisjon.” Opplevelsen man sitter igjen med, er at man blir blind for hverandres verden (Løgstrup) Å møte hverandre med en naturlig tillit sier Løgstrup, er det normale. Å vise tillit betyr å ulevere seg selv. Han skriver videre at det vil vise seg i holdning og ord, adferd og handling. (Løgstrup 1956)

Man har våget seg fram for å bli imøtekommet – og er ikke blitt det. Hvis oppfyllelsen ikke finner sted blir ytringen forgjeves og kanskje meningsløs. Det verste er at man har blottstilt seg. Ens forventning, avslørt i ytringen, er ikke blitt oppfylt. (Løgstrup 1956:31)

Møtet med Salema ”satte oss ut,” og vi kjente oss helt blottstilte. Jeg tenkte; Har vi vært for ”åpen” og bare tatt imot alle som ønsker seg til sykehjemmet? Har alle de gode møtene gjort oss blinde for å se grundig etter, og kjenne etter om alle skal ha en praksisplass ved sykehjemmet? Her kom virkelig tvilen om prosjektet og dets livsvilkår opp i lyset.

Å samhandle og være i en god dialog, er basert på respekt og likeverd. Dette virker for oss opplagt, og er basert på gjensidighet. Dette gjenspeiles i vårt arbeidsmiljø, og vi tar det nesten for gitt. Når så disse prinsippene brytes så radikalt som i denne fortellingen sier noe om, blir det vanskelig både å vise empati og forståelse. Som norsk kvinne i en norsk kultur, tar jeg for gitt at alle som kommer til oss forstår vår kultur og tenker som oss? Setter jeg meg inn i andres kultur for å forstå på en bedre måte hvorfor de handler som de gjør? I møte med Salema kommer det til syne en grunnleggende forskjell, og som jeg er redd kan føre til at vi senere og i andre møter, forhåndsdømmer menn fra dette landet. Kulturforskjellen er der, spørsmålet er hvordan vi håndterer den og møter det vi betegner som annerledes.

6.0 I møte med det fremmede.

I det følgende vil jeg drøfte min empiri ut fra temaer i mine fortellinger. Ved hjelp av ulike teoretiske tilnærminger vil jeg søke å belyse utfordringer som de ansatte har satt ord på gjennom fortellinger.

6.1 Integrering, relasjoner og etikk

I et intervju med flyktninger på sykehjemmet sier Danni;

Dersom jeg skal sitte i min leilighet på Mørkved, lærer jeg i hvert fall verken språk eller hvordan det er å jobbe i Norge. Det er jo det å komme ut sammen med nordmenn som gjør at jeg lærer norsk. Hvordan kan jeg bli integrert når jeg ikke blir kjent med det norske folk?

Greta, en av informantene uttrykker: *Ja men de e jo ein av oss.* Hun viser tilbake til den dagen vi først tok imot flyktninger, og minner meg på at vi var både spente, nysgjerrige, og litt urolige for hvordan dette skulle gå. Hun har vært veileder for mange av de praksiselevene som har vært ved sykehjemmet. Fra de første flyktningene kom til oss for flere år siden, og til i dag, har vi gått opp en vei, som er merkbar ved sykehjemmet. Det lå mye usikkerhet i lufta da de første kom, og noen så nok helst at dette prosjektet ikke ble noe av. I dag blir prosjektet etterspurt, dersom det ikke kommer nye flyktninger til oss i programmet.

Jeg beskriver den hermeneutiske sirkel i kap. 2, som er i bevegelse fra hel til del, og fra del til hel, og hvor ny kunnskap og nye erfaringer, bringer sirkelen over i nye dimensjoner. Dette er et godt bilde også på den utvikling som har foregått i hver enkelt ansatt, men også i virksomheten som helhet. Del har blitt til hel, og hel til del. Jeg tør påstå at gjennom prosjektet har vi utvidet vårt syn på det å være fremmed og det å være flyktning. Det er en sirkel som hele tiden er i bevegelse og fører til utvikling og gir oss stadig nye perspektiver. I uttrykket fra Greta ligger det mye omsorg og anerkjennelse. Hun gjentar: *Ja men de e jo det, det e jo saint, det e jo så mange flotte folk som kjæm hit.*

Greta tok kontakt med meg etter ei arbeidshelg hun hadde hatt med en av våre elever som var ferdig med programmet. Hun ville fortelle hvor bra det hadde gått med henne, og hvor dyktig eleven var blitt.

Brevet fra Aiar som jeg viser til i innledningen, minner meg også på et av våre første møter. Sammen med Aiar kommer også Celina. Hun er helt mørk i huden og en stor dame. I det hun kommer inn på avdelingen reiser Anna på 93 seg, tar Celina i hånden og sier:

Det er godt at Afrika kommer til oss, så vi slipper å reise til Afrika.

Jeg tror ikke Celina kunne kjent seg mer velkommen. Å integrere i et felleskap og ta imot er noe som har opptatt oss som virksomhet helt siden vi åpnet sykehjemmet. Vår hustavle og vårt verdidokument, bekrefter dette.

Å ta vare på mangfoldet

Raushet og åpenhet prege oss (Utdrag fra vårt verdidokument se vedlegg 1)

Å møte og ta imot mennesker fra andre kulturer er en utfordring. Det er to ulike livsverdener som møtes, og spørsmålet er hvordan klarer vi å skape forståelse for hverandres verdener? I en fenomenologisk forståelse er dette selve grunnelementet. Her handler det om å åpne opp for den andres verden, ta imot inntrykk, og gjennom undring og refleksjon la den andres verden komme til syne. Det er mellom oss i møte med den enkelte flyktning, i vår samhandling, at vi blir kjent med og erfarer hverandres livs verden. Ethvert menneske er unikt og forskjellig, og måten vi ser verden på vil være forskjellig. Fra hvilket ståsted ser vi og hvilket perspektiv inntar vi? I ethvert møte med mennesker møter vi den etiske fordring, sier Løgstrup.

Den enkelte har aldri med et annet menneske å gjøre uten å holde noe av dette menneskets liv i sine hender. Det kan være svært lite, en forbigående stemning, en oppstemthet en vekker eller får til å visne, en tristhet en forsterker eller letter. Men det kan også være så skremmende mye, slik at det simpelthen er opp til den enkelte om den andre lykkes med sitt liv eller ikke.” (Løgstrup 1956:37)

Atten personer har gått gjennom programmet helseassistent ved sykehjemmet hittil. Hvor ville disse atten vært i dag, dersom vi ikke hadde åpnet dørene for dem?

I kapittel beskriver jeg hvordan det er å møte og imøtekomme den demensrammede. Jeg sier at å ta vare på og se personen i et livshistorisk perspektiv, er noe av det viktigste vi kan gjøre for en person med demens. Gjør arbeidet med nettopp denne pasientgruppen oss i stand til å ta

imot, på en særskilt måte? Personer med demens må møtes der og da. De er gjennom sin sykdom overgitt til oss og i våre hender. Vi kan ikke unnlate ”å se” og ”ta dem imot”. Dette er overførbart til våre praksiselever. Noe ligger i fordringen om å møte og ta imot.

Jeg tror at språkets begynnelse ligger i ansiktet. På en eller annen måte kaller det i taushet på en. Ens reaksjon på ansiktet er et svar. Ikke bare et svar men et ansvar. (Levinas 2002:44)

Emmanuel Levinas (1906-1995), var en fransk filosof. Han tar utgangspunkt i et jeg-du forhold, og holder dette frem som et grunnleggende etisk forhold. Han sier det er nettopp dette forholdet som gjør oss til mennesker og han kaller sin etikk fundamentaletikk. (S. Eide m.fl. 2003:51) Hans etikk er en videreføring av Martin Bubers filosofi (1878-1965), en jødisk filosof. Hans tenkning er i sterkere grad fokusert på: Hva er mennesket, og hvordan forholder menneskene og hverandre seg til verden? (S. Eide m.fl 2003 :46)

Levinas var opptatt av hvordan de svake i samfunnet hadde det, og mente at selve kjernen var vår plikt til å respektere andre. Å se og kjenne på hvilket ståsted andre mennesker har, er viktig i alle relasjoner. Å vise empati innebærer evnen til innlevelse i tanker og følelser og til å sette oss inn i andres menneskers situasjon. Bøhn og Dypedal beskriver dette som å utvikle interkulturell kompetanse. (Bøhn og Dypedal 2009: 29) Det krever en god dialog, god kommunikasjon, evnen til å lytte og ikke minst ha en interesse for å sette seg inn i den andres livsverden. I min sykehjemsverden er jeg, som beskrevet tidligere, opptatt av at vi skal se personen bak diagnosen demens. Den personorienterte omsorgen skal stå sentralt. Jf. Kitwood

Personene som kommer til sykehjemmet må få tre frem med sitt jeg, som jeg vil beskrive som noen og ikke bare blir et noe. De må ha betydning i kraft av å være en person og et selvstendig individ, på tross av sin sykdom. I mange tilfeller gjøres personer som flytter inn på et sykehjem, til en av mange. Det er rutiner som styrer, og det er mange ganger lite rom for individualitet. I vårt vestlige samfunn, står det individuelle sterkt og vi som enkeltpersoner er opptatt av oss selv og vårt eget, mer enn noen gang før. Når så denne individualiteten treffer alderdom og sykdom, tror jeg at det å være noen blir svært viktig. Når flyktningene kommer til et nytt og ukjent land, tror jeg også det å få være seg selv, blir svært viktig, å kjenne at du blir respektert og blir anerkjent for den du er. Mange av de som kommer har opplevd traumatiske hendelser, der menneskeverdet er blitt tråkket på og der du som person i et system, er lite verd. Blir vi ansett som noe, vil vi være i et jeg –det forhold og være et objekt som Skjervheim beskriver i en treleddet relasjon.

Blir vi derimot møtt som noen vil jeg –du forholdet være sentralt, jf. Levinas, og vi vil være i en relasjon der subjektet og jeget får tre frem. Hvorfor er dette viktig i en debatt om integrering?

Amel Aden uttrykker dette sterkt i sin bok ABC i integrering: *Disse spørsmålene stilte jeg meg selv da jeg gikk rundt i Oslos gater som ung, foreldreløs analfabet fra et krigsherjet Somalia.*

Hvorfor er jeg i Norge hvis det ikke er noen som bryr seg om meg her?

Hva må jeg gjøre for å slippe å være alene?

Hvorfor er det ingen som forstår meg?

Hvorfor er det ingen som tar meg alvorlig?

Hvorfor er det ingen som ser at jeg er redd?

Hvorfor ringer folk politiet når jeg trenger medmenneskers hjelp?

Hvorfor må jeg være alene på hybelen min?

Hvem er jeg egentlig? (Aden 2011:9)

Er det ikke dette som skjer i mine fortellinger? Fortellingen om Pete er det eksemplet som tydeligst trer frem, der personen Pete blir sett. Empatien, og hans ”uttrykk”, fordrer oss til handling. Vi kan ikke gi oss eller la han gå. Ser vi flyktningene, Rahid, Pete, Sari og Salema, i et jeg –du forhold, møter vi mennesket og ikke først og fremst flyktningen og utlendingen. I møte med det enkelte menneske er det appellen i den andres ansikt som trer frem, og som fordrer oss til å møte og til å ta vare på. Amel Aden trengte å bli sett. Den enkelte flyktning som kommer til oss, trenger å bli sett. Ikke bare være en i menden, med overskriften flyktning, kurderen eller somalieren. Når jeg-et får tre frem, og møtes av et du, åpner det opp for en relasjon og for en dialog, der subjektet og likeverdet kan tre frem.

Verden er i forandring og debattene går daglig om integrering. Spørsmålet er om jeg kan stille meg på sidelinja når debatten går? I det flyktningene banker på døra vår, utfordres vår etikk, vår moral og vår medmenneskelighet. Der og da ligger den etiske oppfordring om å møte og ta imot. Jeg kan velge ”bort”, men jeg kan også ”åpne opp”.

Fortellingene jeg har presentert er forskjellige, men har en felles undertone, dvs. betydningen av å bli tatt vare på og bli møtt. Å integrere og møte mennesker fra andre kulturer, kan være krevende, men i all hovedsak er de fleste situasjoner positive, og har brakt med seg mange gode hendelser til sykehjemmet vårt. Vår egen horisont er blitt utvidet, ved å tenke nytt og

utviklende. Sykehjemmet som lærings arena har vært og er i stadig bevegelse mot nye måter å jobbe med prosjektet på. Læringsarenaen er blitt utvidet. Dette har skjedd gjennom dialog, gjennom kunnskap om kultur og land. Gjennom et praksisfellesskap der læring har stått sentralt, har våre veiledere vist tålmodighet, interesse og engasjement, som jeg vil betegne som unikt.

Hvordan vokser så etikken frem? Kari Martinsen sier det er i og fra situasjonen du opplever. Hun sier at du merker apellen fra den andre, når uttrykket gir et inntrykk.

I ethvert møte mellom mennesker ligger det en taus fordring om å ta imot.

Livsytringene sier Løgstrup er tillit, talens åpenhet, kjærlighet, barmhjertighet, oppriktighet og troskap. De er spontane og gir seg uttrykk i situasjonen. Det er ikke noe vi bestemmer oss for eller overveier i situasjon. De formidles av oss på en umiddelbar måte. De er ikke likegyldige, og gjør en forskjell i møte med den andre.

(Løgstrup 2005)

Som sykepleiere og hjelpepleiere ved sykehjemmet står vi overfor den andres uttrykk hver dag, og da gjennom en persons demens og skrøpeligheit. I dette møtet ligger ivaretakelse, respekt, verdighet, og omsorg, men også makt. Her vil det som Løgstrup sier mange ganger være opp til den enkelte om våre liv vekkes eller visner. Ja om den enkeltes liv lykkes eller ikke.

Fortellingene får frem møter med flyktningene der vi var usikre, der vi holdt på å gi oss, der vi måtte jobbe ”hardt” og sette inn ekstra”støt” , men også et møte der vi måtte si at ”nok var nok” På tross av dette er omsorgen, interessen og engasjementet for den enkelte flyktning, fortsatt sentral. Jeg vet ikke hvor mange ganger jeg har stoppet opp i prosjektet, og undret meg over den tilnærming mange av våre praksiselever har til pasientene våre. Gang på gang ser vi den gode praten, det gode håndlaget, roen, tid til den enkelte, humor, latter, og glede.

Er omsorg avhengig av språk? Det å være nær, det å ha tid, det å holde rundt, det å lytte?

Vi som sykepleiere vet at omsorgen ligger i det nære, og i det enkelte møte med pasientene våre. Det har vi utallige eksempler på.

Kari Martinsen sier at omsorg forutsetter to parter. Den ene sørger for den andre. Hun mener omsorg er det mest fundamentale ved menneskers eksistens, og er en forutsetning for alt menneskelig liv. (Martinsen 1991: 69-71)

Hun sier blant annet at det er tre særtrekk ved omsorg.

Omsorg er en sosial relasjon, som inkluderer fellesskap og solidaritet. Den omfatter konkrete handlinger basert på en forforståelse av hva som er til den andres beste. Omsorgen har en moralsk dimensjon der prisnippet er ansvar for de svake. (Martinsen 1996)

I dette rommet foregår kanskje den beste læringen. Eksemplet er Rahid som har tid, viser omsorg, viser interesse, at han ønsker å bli kjent med Jens. Jens får bruke det han fortsatt kan og hjelper Rahid til å mestre. Jens blir ikke bare ”en dement,” men en person som har en demenssykdom og som på tross av sin sykdom, får brukt ressursene sine.

I et jeg –du forhold møtes to verdener, forskjellige, men møtet er preget av tillit og det å ta imot . Her er en gjensidighet som utvikler et fellesskap der begge er ”vinnere”. Omsorgen for den andre er sentral i denne relasjonen. Kari Martinsen sier at omsorg er det mest fundamentale ved menneskers eksistens, og en forutsetning for alt liv. Hun sier at omsorgen har en moralsk dimensjon der prisnippet er ansvar for de svake. Hun sier også at omsorg er en sosial relasjon, som inkluderer fellesskap og solidaritet. (Martinsen 1996)

Pasienter er avhengige av oss som hjelpere, og de er avhengige av omsorgen de opplever i våre møter. Det å bli tatt vare på og bli tatt hånd om, at noen bryr seg og gjør godt og vil dem vel, kan føre til som Løgstrup sier, om deres liv vekkes eller visner.

En av mange flyktninger som kom til oss var Jose. Jose viste en omsorg for våre pasienter som vi la merke til. Her var det ingen plikt til omsorg, men glede og mening i enhver relasjon han hadde til pasientene. Her var ikke det verbale språket i sentrum, men det å ha tid, å sette seg ned og lytte, holde rundt og holde i ei hand. Jose gav pasientene en opplevelse av å bli sett og møtt. Jose uttrykte også mange ganger glede over at noen ventet på ham og hadde bruk for ham. Den boklærte formen for omsorg er viktig, men aller viktigst er omsorgen vi ser i det enkelte møte. Det kan være så lite mener Løgstrup, en forbigående stemning eller oppstemthet. Tillit er det sentrale i ethvert møte. Løgstrup sier at tilliten er ikke opp til oss, den er gitt, og den hører til å være menneske.

Hvor kommer flyktningene fra og hva er deres opplevelser? De er på en livsreise fra sitt land og fra sitt folk. De vil etter all sannsynlighet aldri kunne vende tilbake. Få av dem vil snakke om denne reisen, men flere har fortalt oss om regimet i landet deres, der demokrati er et fremmedord. Noen få har snakket om vonde opplevelser og traumer de har vært utsatt for.

Regjeringen legger til grunn at det norske samfunnet har vært og i økende grad, vil være flerkulturelt. Kulturelt mangfold er berikende og en styrke for fellesskapet. På alle områder må det legges til rette for åpenhet og dialog, samhandling og nyskaping. (Stortingsmelding nr. 17 1996, 1997 :7)

Er det bare den etiske fordringen som ligger i nærhetsetikken, der møte mellom jeg-et og du-et er det sentrale, eller er det noe i pliktetikken som gjør at vi må handle til det beste for den andre?

Begrepet solidaritet beskrives som en følelse av samhørighet og samhold mellom individer og grupper.

Solidaritet innebærer en grunntanke om å handle ut fra mer enn en egeninteresse, og å skape kollektive verdier for flere

(www.no.wikipedia.org/)

Stortingsmeldingene legger føringer for hvilke saker som skal ha en prioritet i samfunnet vårt, og hvordan det skal legges til rette for det. Tanken om solidaritet ligger til grunn for å skape kollektive verdier for flere. En plikt til å følge de regler som er satt i forhold til en integrering i samfunnet og i egen virksomhet, er kanskje alle faktorer som virker inn på møte med det fremmede. Immanuel Kant (1724- 1804) en tysk filosof, som er den som har hatt størst innflytelse innenfor pliktetikken. I pliktetikken ligger det personlige ansvaret for å ta de rette og gode beslutninger i hver enkelt sak, og overfor de regler som er satt i samfunnet for å gjøre det rette. Tanken i pliktetikken er at det rette for mange, også vil føre til det gode for den enkelte.

Høsten 2013 var det nytt stortingsvalg i Norge. Her vil det bli lagt nye føringer for asylpolitikken. Er det bare å ta imot og åpne dørene? Nei det tror jeg ikke, men jeg tror det tiden er inne for å utfordre bedrifter og andre til å ta imot og legge til rette for et felleskap av flere kulturer. Flyktningene trenger fotfeste for å etablere seg i det nye samfunnet, både økonomisk og sosialt. Hvor godt bruker vi og utnytter den ressursen som flyktninger i dag representerer?

Selvfølgelig er det utfordringer, viser empirien jeg har lagt frem. Betyr det at vi ikke skal møte og ta imot? Utfordringen ligger der? Hvordan møter vi den?

I det vi skulle avslutte det siste flyktningprogrammet, utfordret vi elevene til å lage en fest på sykehjemmet for pasienter og ansatte. Flyktningkontoret sponset det hele og pasientene våre fikk oppleve et kulturmøte med musikk, folkedrakter, bilder og fantastiske matretter. Det ble en fest der pasientene fikk smak av en verden langt utenfor sykehjemmet. Mange av

pasientene begynte å fortelle om sine reiser, og hvor i verden de hadde vært. Disse hendelsene gjør noe med oss ansatte, og synet på å ta imot.

Vi ser at å ta imot flyktninger er fruktbart og kan være med på å skape den gode dagen for de som bor på sykehjemmet. Dager som dette gir mot til å møte og ta imot. Når vi ser hva det er mulig å få til, ser vi gjerne de hendelser som ikke er fullt så positive, i et annet perspektiv, og i et annet lys. Jeg tenker da spesielt på problemer som kan oppstå rundt språk, utfordringer med utførelse av arbeidsoppgaver og kulturforskjeller som ikke alltid er lett å håndtere. Hva skjer med og rundt flyktningene på en sånn dag? De viser stolthet og glede. De får vist frem sin kultur og de får mye skryt og gode ord. De er innlemmet i et fellesskap som verdsetter deres kultur og det de har med seg fra sin verden. Multikulturalisme er en del av vår hverdag, skal ikke vi som institusjon være en del av det pulserende livet utenfor sykehjemmet? Eller skal pasienter på et sykehjem, skjermes mot verden utenfor?

Jeg vil igjen tilbake til møte mellom Rahid og Jens. Jens får brukt ressursene sine på en flott måte. I kroppen hans sitter malekunsten og han får ta den frem og bruke den i samhandlingen med Rahid. Rahid lærer seg å male, utvikler språkkompetansen sin, og får kunnskap om pasientene og hvordan det er å jobbe i et sykehjem. Det er med på å bygge en plattform i det nye landet han er kommet til. Bare i denne ene fortellingen kommer innholdet i begrepene: omsorg, relasjon, etikk, sammenheng, helhet, og gjensidighet. Handler ikke det å møte det fremmede, nettopp det i møte den enkelte flyktning, og ”å se” og ”bli sett”?

Gjennom disse årene med flyktninger har vi gjort oss noen erfaringer og vi har tilegnet oss kunnskap om flyktninger og deres livssituasjon. Er så det fremmede ikke så fremmed lenger? Er vår erfaring og vår opplevelse med praksiselevne med på å gi oss et nytt og et endret syn på det fremmede? Dette fratår ikke elevene å ta ansvar for seg selv. De må selv ha et ønske og et mål om å bli integrert og lære seg å leve i den kulturen de nå er blitt en del av, dersom vi skal kunne lykkes i vårt integreringsarbeid.

6.2 Språk og mestring

Ja men de sier jo ja og går ut og gjør det stikk motsatte

Dette er veldig frustrerende, sier en av mine informanter, som er veileder. Jeg vet liksom ikke om de har forstått. Jeg må jo tro at de har det inntil det motsatte er bevisst "Hvorfor kan de ikke si at de ikke forstår, så forklarer vi det på nytt." Jeg hører tydelig frustrasjonen i stemmen til informant.

Eva som underviser sier;

Jeg vet ikke hva de får med seg eller hva de forstår. De sier ja, men det ser ikke ut som de har forstått det jeg sa. Vi har vært så restriktive med at de ikke skal kunne snakke på sitt språk sammen, men noen ganger er det helt nødvendig og også nyttig. Det jeg ser at den ene ikke forstår, forstår den andre.

Hun sier videre;

Etter at jeg har hatt runder med undervisning, er jeg kommet frem til at den beste måten å lære fra seg på, er å vise i praksis hva jeg mener, da virker det som om det går et lys opp for dem

Vi har jo heller aldri evaluert undervisningsopplegget vårt ordentlig, på en måte har det vært opp til oss hva vi legger i de ulike tema, det er kanskje ikke så lurt?

Hvem er menneskene som kommer til Norge?

Amal Aden sier i sin bok ABC i integrering;

Det er alle slags folk. Noen søker asyl fordi de er forfulgt i hjemlandet. Noen søker lykke i et rikt land, andre for å gifte seg. Noen er høyt utdannet, andre er analfabeter. Noen kommer fra krig

Hun påpeker betydningen av å kartlegge og vite hvem den enkelte asylsøker er, og hvorfor de kommer til landet vårt. (ABC i integrering 2011 s. 11) De som kommer til oss, har som tidligere nevnt, en rett og en plikt til norskopplæring.

Arbeid og velferdsetaten erfarer at flere innvandrere, både nyankommne og innvandrere med lenge botid i Norge, mangler grunnleggende ferdigheter i lesing og skriving, regning og bruk av IKT, og at flere er

analfabeter. Svake grunnleggende ferdigheter fører til vanskeligheter med å nyttiggjøre seg arbeids og velferdsstatens ordinære tiltak. Den sier videre: Det er et mål å sikre at alle kan lese og skrive norsk.

(Stortingsmelding nr.6 3:2:1)

Flyktingene som kommer inn i prosjektet vårt, har alle vært gjennom denne norskopplæringen. Det er stor variasjon i språk og språkforståelse hos praksiselevne. 250 timer i norsk, er heller ikke mange timer for en som ikke kjenner det norske språket. Amal Aden peker også på at variasjon, som går fra å være høyt utdannet til å være analfabet. Med andre ord er det et stort sprik i gruppen som skal lære norsk.

To av mine informanter, som jeg intervjuet i tidligere essay i mitt studie, sier at språket er nøkkelen. Du må kunne språket for å få innpass i et nytt land, for å komme i jobb, ja i det hele tatt for å komme deg videre. De sier:

Det må være plass for oss i en bedrift, sånn at vi blir kjent med andre nordmenn og har mulighet for å lære språket.

I det de kommer til sykehjemmet vårt, utfordres de ikke bare på et norsk språk i bokmåls form, men et språk fylt av dialekt, og av mange ord og uttrykk som de ganske sikkert hører for første gang. Å ikke beherske språket og ikke forstå, kan føre til at man kjenner seg utilpass og kanskje litt ”dum”. Jeg husker godt selv da jeg flyttet til et annet land. Det å ikke forstå hva samtalen dreide seg om, var ingen god opplevelse. I møte med små barn, kom disse følelsene ekstra godt frem. De kunne godt spørre direkte: *Hvordan er det du snakker, og hvorfor snakker du ikke sånn som oss?* Språk handler om kvalifikasjon, kultur og kommunikasjon. Det er et verktøy for å ta del i samfunnet og komme nærmere mennesker.

Lev Vygotsky (1836- 1934), en sovjet russisk psykolog, utviklet metoden sosiokulturelle læring, og sa blant annet at språket er sentralt for all læring. Han sa at læring skjer gjennom bruk av språk og deltagelse i sosial praksis. Han mener det viktigste redskapet for å tilegne seg kultur og felles kunnskaper, er språk.. Utviklingen ligger i samspillet mellom språk og miljø. Dette er ikke alltid like enkelt når vi snakker om interkulturell kommunikasjon, som handler om en felles forståelse og om å knekke noen koder i møte med nye og ukjente kulturer, som Eriksen og Sajjad skriver mye om.

Språkbeherskelse dreier seg ikke bare om å lære seg uttale, grammatikk og ordforråd, men det dreier seg i høy grad om å mestre en hel livsverden. (T. H Eriksen og T A Sajjad 2011:129)

I prosjektet læres språk og kultur. Det skjer utvikling med hver elev som kommer til sykehjemmet. De blir mer åpne, slipper seg mer løs, og blir en del av ”oss” Jeg tror det handler om inkludering i et arbeidsfellesskap. Det tar tid å lære seg et nytt språk. Den sosiale forankringen det sosiale fellesskapet gir, gir motivasjon for å lære språk, lære om det norske arbeidsliv og samfunn, som jeg tror stimulerer til videre utvikling.

I samarbeidet og det nære praksisfellesskapet elevene våre blir en del av, foregår det hele tiden språkopplæring og kommunikasjon. Her vil både den verbale og den nonverbale delen av kommunikasjon, være aktivert. I et samarbeid rundt pasientene, foregår det læring på mange stadier. Respekten for hverandre og våre holdninger til hverandre, er avgjørende for at våre elever, skal våge seg frem. Her kreves det at vi er i en god dialog, og at elevene kjenner at de er velkommen i jobben på sykehjemmet. Samspill og interaksjon, fremmer ikke bare praktiske ferdigheter, men også i høyeste grad språket.

Journalist Kadra Yusyf , skiver i en kronikk i aftenposten 21.09.2013

Ingen vet hvor mange asylsøkere som bor i Norge uten å kunne lese eller skrive, men antallet øker. Nå må de få opplæring som funker. Hun viser til en rapport fra nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk (VOX) som sier; En fjerdedel av asylsøkerne som kommer tillandet har manglende eller ingen utdanning.”

Hun refererer til seniorrådgiver Lars Østby som sier; Kunnskapen om analfabetisme blant asylsøkere i Norge er et svart hull. Han mener det er viktig at det kommer på plass et system der man registrerer hva slags utdanning vår nye landsmenn har.

Yusuf viser til det regjeringsoppnevnte Inkluderingsutvalget som leverte sin utredning i 2011.

Utvalget etterlyser en reform for voksenopplæring siden kvaliteten på språkopplæringen avhenger av kommunen flyktninger kommer til. Det er slett arbeid at man i flere tiår har tatt imot flyktninger uten å kartlegge hva slags kompetanse flyktningene har med seg.

Skal vi forvente at folk skal delta og være en del av samfunnet, må vi ha bunnplanken på plass.

Å kommunisere kommer fra ordet ”communicare”, som betyr fellesskap. I ethvert rom der det er mennesker tilstede, inngår vi i et fellesskap og bygger relasjoner.

Når det verbale språket blir en barriere og kulturen er forskjellig er det en utfordring. Som skrevet tidligere er verdenen som er i en institusjon, forskjellig fra verden utenfor, det byr også på utfordringer. Sykehjemmet er et rom og en kontekst, med sine ”koder” og sitt språk. Her ligger det mange usagte og implisitte regler. Vi som er innenfor denne konteksten, blir så vant med egne koder og måter å opptre på, at vi stiller spørsmål når noen kommer utenfra og ikke forstår. Det gjelder i vårt sykehjem så vel som i enhver annen arbeidskultur.

Jensen og Ulleberg tar for seg begrepet *analog kommunikasjon*. Den omhandler alltid relasjonen. Her snakker vi om tonefall, stemmebruk og rytme.

Analog kommunikasjon dreier seg om alle mangetydige uttrykk, som tonefall, ansiktsuttrykk, kroppsspråk setningsbygning, trykk, pauser og rytme. Dette nivået tolkes automatisk og intuitivt, og gjør kommunikasjon mulig på tvers av kulturer og utenfor språket. På det analoge nivået kommuniserer vi hovedsakelig om relasjoner.

(Jensen og Ulleberg 2011:128:205)

Når man arbeider med personer med demens, er den analoge kommunikasjonen et viktig redskap i kommunikasjon. Mange av pasientene har mistet evnen til å bruke ord, og da er det spesielt viktig for oss som hjelpere å se uttrykket og kroppsspråket hos pasientene. Og tolke dette. I samhandlingen mellom praksiselevne og pasientene, er kanskje det aller viktigste relasjonene dem imellom. Her behøves ikke mange ord, bare det å være nær og ha tid, kan bety likeså så mye som ord og setninger. Den samme form for kommunikasjon brukes i samhandling mellomansatte og praksiselevne Mange ganger kan de ikke med ord gjøre seg forstått, men ved hjelp av kroppsspråk og tonefall, kommuniserer vi.

Begreper er forskjellige alt fra hvilken kultur en kommer fra. Et ord som gir mange assosiasjoner og alle gjenkjenner, er for eksempel, ordet *mor*. Uansett kultur så vekker dette ordet følelser. Når våre pasienter uttrykker angst og gir uttrykk for den uoversiktlige verden de lever i, kommer gjerne ordet ”mor” og søken etter mor, sterkt frem. I ordet *gammel*, som vi har diskutert mange ganger med våre flyktninger, kommer de raskt opp med uttrykk som klok, familieoverhodet, å ta vare på. Å diskutere med elevne ulike ord og begreper, er spennende og viser de ulike betydninger de ulike ord kan ha, alt etter hva du assosierer det med. Her ser vi også hvor nært språk og kultur er knyttet sammen. Musikk er også en del av den analoge kommunikasjonen, og som vi bruker på sykehjemmet. Denne kommunikasjonsformen kan fungere godt i møtet mellom elever og pasienter. Elevne får vist frem sin kultur, noe som berører våre pasienter. Det finnes utallige eksempler på hvordan musikk kan brukes over landegrenser til kommunikasjon. I møte med flyktninger der språket er en barriere, må vi være kreativ og finne andre uttrykksformer.

Språket kan både inkludere og ekskludere. Innen vårt eget land kommer forskjellen mellom søringer og nordlendinger frem i ulike sammenhenger. Vi har også den samiske kultur med et språk og en kultur som få andre nordmenn kjenner til. Der det er andre uttrykk som gjør seg

gjeldene i samhandling. Vi prøver hele tiden å forstå den andres uttrykk og tolker og tillegger det mening. Som vist til tidligere har professor Jens Ivar Nergård, forsket mye på samisk kultur, og problematiserte for oss i undervisningen i dette studie, tiden han måtte bruke for å få innpass og for å lære noe om kulturen han skulle forske i. (Nergård 2006) (jmf. Gadamer og hans forforståelse) Vi kan ikke stole blindt på det verbale i et utsagn. Vi kommuniserer like mye gjennom kroppsspråk og gjennom vår kultur. Vi assosierer forskjellig og kan legge helt ulik forståelse i samme uttrykk. Dette er merkbart i mange sammenhenger med våre elever. Vår referanseramme er ulik og det finnes ulike regler for hva som er nyttig, god tone, etc. for ulike mennesker og ulike situasjoner. Eriksen og Sajad er opptatt av konteksten og sier at samfunnet består av mange ulike kommunikasjonsfellesskap. De beskriver de ytre kommunikative rammene, eks uformelle regler, usagte og implisitte regler som kan ha med klesdrakt, verbal stil og kroppsspråk å gjøre. (Eriksen og Sajad 2011: 127)

Hvordan forstår vi så hverandre på tvers av kulturer? Sukru Bilgic sier i sin bok om integrering at dialogen er det viktigste redskapet i arbeidet rundt innvandrere. Med dette mener han en gjensidig forståelse for kultur, universelle, alminnelige aksepterte verdier og normer. (S. Bilgic 2000:22)

I boken Kulturforskjeller i praksis beskrives språkbeherskelse som å mestre en hel livsverden

Språkbeherskelse dreier seg ikke bare om å lære seg å uttale, grammatikk og ordforråd, det dreier seg i høy grad om å mestre en hel livsverden. Derfor er det ikke nok å avlegge en god nok prøve i skriftlig og muntlig norsk for å beherske norsk kultur. Store deler av denne livsverden kan nemlig bare læres ad ikke-språklig vei, gjennom at man gradvis opparbeider en intuitiv forståelse av de intrikate mønstrene av små tegn og betydningsnivåer som gir tilværelsen mening og sammenheng. (T. H Eriksen mfl. 2011:131)

Et folk som har vært på flukt, er et folk med styrke, er vår erfaring. Den reisen de har lagt ut på, tyder på at de har mange iboende ressurser. Det å uttrykke seg og forstå, kan være en barriere for å ”vise seg” og komme frem med ”hvem jeg er.” Det tar ofte uker før elevene snakker når det er flere tilstede. Erfaring viser at det mange ganger kan ta lang tid før elevene trer ut på en arena, der de kjenner seg komfortable med å snakke norsk. I kommunikasjon med pasientene, glir praten lettere. Det har flere årsaker tror jeg, praten går gjerne en til en, og pasientene uttrykker glede over at noen har tid til å sitte sammen med dem. De stiller heller ingen krav til riktig uttale, og flere av pasientene er i stand til å hjelpe elevene på vei, når de

ikke finner ord. Å se pasientene som en ressurs i læringen og utviklingen til elevene, er i all hovedsak, positivt. Det gjelder pasienter som selv fortsatt har språket inntakt., og som fortsatt har stor glede av den gode samtalen. Her er det variasjon ut fra hvor sterkt rammet pasienten er av sin demens, og hvor langt utviklingen er kommet. Fortellingen rundt språk og språkforståelse er mange og kommer til uttrykk i ulike situasjoner.

De sier de forstår og gjør det motsatte sier både Stine og Eva. Det er ikke like enkelt i en hverdag der vi skal se til at all pleie og omsorg rundt våre pasienter er både kvalitetsmessig godt og faglig forsvarlig. Fortellingen om Rahid, som trengte mye oppfølging og ikke visste hvordan han skulle dekke på et bord. For oss er dette helt elementært, men for han var oppgaven ny og trengte opplæring. Pete som ikke klarte å gjennomføre de oppgavene han fikk tildelt.. Han måtte tas ut av bla. pleieoppgaver, for senere å bli satt inni dem igjen. Til Sari, som gjorde sitt beste, men ikke forstod hva det var hun skulle gjøre, og til sist, men ikke minst, er Salema som kanskje ikke ville forstå verken språk eller norsk kultur.

Jeg har stor tro og erfaringene er nå mange, på at en av de beste måtene å lære seg språk på er å være i et miljø der språket praktiseres. Praksiseleven må prate norsk, selv om de ikke kan uttalen riktig eller forstår alt som blir sagt. Mange av våre elever er ivrige og noterer seg ord og uttrykk. Det utspiller seg også mange morsomme episoder, der språk misforstås, og latteren sitter løst.

Praksiselevne er kompetente og de kan uttrykke sitt innerste på sitt eget språk, fortelle og artikulere. På norsk må de lete etter ordene, som bare kommer som enkeltord, og mange ganger ikke i form av en setning. Det er ikke enkelt, når de ikke kan gi uttrykk for det de ønsker å si. Våre hverdager er fylt av små og store møter eller hendelser i løpet av en dag, og vi kommuniserer hele tiden. Å ”ikke kommunisere” er ikke mulig. Fra vi møter hverandre om morgenen med et ”hei”, og til vi går hjem fra vakt med et ”ha det”, har vi kommunisert på mange nivåer. Om ikke ordene kommuniserer, så sier vi noe med kroppen vår i ethvert møte. Med andre ord, vi kommuniserer med kropp, dvs. med bevegelser, mimikk, pust, stillhet, og latter. All kommunikasjon som foregår i sykehjemshverdagen, har en felles hensikt, nemlig å ivareta pasientenes grunnleggende behov og skape gode dager for dem.

Kan vi se språk og kulturutfordringer i lys av Skjervheim treleddete relasjon?

Skjervheim beskriver subjekt-subjekt forholdet i en relasjon. I praksis betyr det at vi ikke setter oss over den andre og gjør han/henne til objekt, men at vi sammen ser på temaet og

saksforhold som noe objektivt. Å se den andre som et subjekt er viktig i all veiledning og opplæring om det gjelder, språk, kultur eller oppgaver i sykehjemmet. Det er viktig i forholdet til ethvert menneske, om det er pasienter, flyktninger eller ansatte i virksomheten.

Skjervheim beskriver dette i sin bok Mennesket. Der han stiller spørsmålet om vi er tilskuer eller deltaker.

Ved å objektivere den andre går ein til åtak på andre sin fridom. Ein gjer den andre til faktum, ein ting i si verd”
(Skjervheim 2000:24)

Skjervheim mener at vi allerede er engasjerte ved å være i verden. Dette er ikke noe vi kan bestemme oss for, men vi blir det ved å være i verden. Han sier videre at valget er hva vi vil la oss engasjere i. Å se våre praksiselever i lys av Skjervheims teori, åpner opp for å være en deltaker og ikke en tilskuer. Mangelfulle språkferdigheter og språkforståelse kan lett sette flyktningene i lys av en objektivitetsrolle og en tilskuerrolle. Når vi slipper elevene til å lar de få delta i oppgaver på sykehjemmet, og etter hvert lar de få ansvar for ulike oppgaver, ser vi vekst og fremgang. Slipper vi ikke eleven til og inn på vår arena, kan dette føre til en tilskuerrolle, og en passivitet. I det vi deltar møtes vi gjennom et subjekt - subjekt forhold. Her kan vi ha fokus på det tredje saksforholdet, i dette tilfelle språk og kultur. Jeg vil beskrive med et eksempel hva jeg mener.

Da jeg selv jobbet i et annet land, ble språket mitt og andres, gjenstand for oppmerksomhet. Ord ble uttrykt feil, setningen var snudd ”på hodet” og misforståelser oppstod. I stedet for å lage en stor sak hver gang dette skjedde, kom ofte latter og humor inn og vi kunne på en måte se på dette sammen som ”et tredje”, et objekt.

Hva førte dette til? Jo at jeg ble tryggere på at her er et ingen som arresterer meg for at jeg ikke snakker korrekt. Vi fikk en annen innfallsvinkel, og løftet dette opp på et vis. Det ble gitt avstand og sett på i et annet lys. Jeg tenker på samme viset rundt elevene våre. Da blir ikke språket eleven selv, men sammen kan vi løfte språket og se fra en annen synsvinkel .Som Meløe sier , skifte utsiktspunkt og se saken fra et annet ståsted.

Er dette mulig i forhold til kultur og kulturforskjeller? Noe av hemmeligheten ligger i det å ”svare på det du ser” og ikke ”svare på det du tror du ser”. Å være åpen og nysgjerrig, tror jeg er viktig for å bli kjent med nye kulturer og slippe de inn på oss. Kultur er en stor del av oss, og er knyttet tett opp til vår identitet. Samtidig tror jeg ved ny kunnskap at vi kan løfte opp og

frem også kulturforskjeller og se det i et lys av en treleddet relasjon. Det tror jeg vil skape en større forståelse for hverandres kulturer.

Det vi oppnår gjennom Skjervheim treleddete relasjon er å styrke likeverdigheten i møte. Kommer dette av seg selv? Nei det krever en bevissthet om å ikke la språk og kultur bli avgjørende for samhandling, men la møtet mellom mennesker, jeg-et og du-et, bli det avgjørende. (Jmf. Levinas) Samtalene som foregikk mellom Rahid og Jens, var mer preget av nærhet og omsorg enn av ord. Samtidig pågikk det en samtale dem i mellom, som jeg tror lærte Rahid mange norske ord. Latteren og humoren satt også løst. De hadde tid og rom, dvs. at Rahid og Jens verdsatte dette fellesskapet og kjente inkludering og tilhørighet. De hadde et felles sak som de konsentrerte seg om, malerarbeid som skulle gjøres. Pete fikk mange nye sjanser i avdelingen. Her var det språket og kulturen som ble gjenstand for oppmerksomhet, og ikke nødvendigvis Pete som person.

Hvilket omfang eller farge den annens verden får for han selv, er jeg med på å bestemme med min holdning til ham. Jeg er med på å gjøre den vid eller snever, lys eller mørk, mangfoldig eller kjedelig- og ikke minst er jeg med på å gjøre den truende eller trygg. Ikke med teorier eller anskuelser, men ved min blotte holdning.

(Løgstrup 1956:28)

Vi er med på bestemmer ”fargekoden” i en arbeidshverdag og i et arbeidsmiljø. Hvordan dagen skal bli avhenger svært mye av oss selv og våre holdninger til våre arbeidsoppgaver. Vår holdning til elvene er også avgjørende for om deres dag blir god. Bidrar jeg til å gjøre dagen lys eller mørk, vid eller snever? For å lære språk og for å komme inn i et arbeidsfellesskap på sykehjemmet kreves tett oppfølging av den enkelte veileder, men også av alle ansatte. Oppfølgingen må på alle nivå. Noen må ha ansvar for elevene når de er på vakt. Når de lærer seg språket bedre, blir kjent med pasientene, og ”rytmen” i avdelingen, kan de begynne å gjøre selvstendige oppgaver.

6.3 Å lære sammen med andre

Læringen er grunnleggende sosial, dvs. at vi lærer av andre mennesker, sammen med andre mennesker og får del i den kunnskapen som er utviklet av mennesker i den kulturen vi befinner oss.

(Jensen og Ulleberg 2011:70)

Læring i en sosiokulturell tradisjon, handler om å lære sammen med andre og av andre. Jeg tenker tilbake på meg selv, som sykepleiestudent . Første gang jeg skulle ut i den praktiske verden, var jeg både redd og nervøs. Jeg kan ennå kjenne på følelsen av å komme på vaktrommet og skulle hilse på veileder. Møtene var ”ymse”. Noen ganger ble jeg tatt godt imot, andre ganger med et ”pust” og et ”pæs”. Ny student, nå igjen?

Å lære i vårt praksisfellesskap, starter i utgangpunktet med en faglært som er interessert i å være veileder. Det er ikke hvem som helst som tar imot flyktningene hos oss. Du skal ha både interesse og et engasjement for dette arbeidet. Våre undervisere og veiledere må ha faglig integritet, forstå hva det vil si å veilede elever og ha lyst til å bidra i prosjektet.

Læringsteoretikerne Wenger og Lave, har sammen utviklet en teori om sosiokulturell læring. Deres teori er basert på en sosial praksis, og deltagelse i et fellesskap av praksis. Elevene våre er omgitt av og inngår i mange sosiale praksiser i hverdagen på sykehjemmet. Gjennom praksis lærer de hvordan de skal handle i ulike situasjoner. De utvikler kunnskaper og ferdigheter og lærer hvordan de skal uttrykke seg. De er omgitt av praktiske oppgaver og må kommunisere med andre. Læringen skjer først og fremst gjennom aktivitet. Til sammen danner alle disse praksiser der miljøet der den enkelte blir sosialisert, og sosialiserer seg selv, emosjonelt, språklig, kognitivt og fysisk. (Sæljø 2006:43)

Læringen er inspirert av en mester - svenn tradisjon. Praksisfellesskapet på sykehjemmet, består av ulike fellesskap. Pasientene våre skal forholde seg til mange ansatte. Pasientens evne til å kjenne igjen og huske er redusert, og det er krevende for mange å stadig skulle forholde seg til nye ansatte. Jeg har poengtert flere ganger betydningen av å kjenne livshistorien til våre pasienter, i all samhandling og forståelse. Alle pasientene er i behov av veiledning, tilrettelegging og hjelp til daglig pleie og stell. Å stadig skulle få inn ”nye” i det ”personlige rommet” , er noe vi er vare overfor. Målet vårt er at du kjenne pasienten før du trer inn på denne arenaen. Dette har vi mulighet for i det daglige på sykehjemmet. Vi har ansatt en ”husmor” på hver avdeling, som i all hovedsak tar seg av renhold og tilberede mat. Her kan praksiselevne delta og lære pasientene å kjenne, samtidig som de får opplæring i ernæring, kosthold og hygiene. De sitter sammen med pasientene under måltidene og praten går rundt spisebordet. Etter hvert som eleven blir tryggere kan hun/han bevege seg på indre områder, og følge med veilederen inn i pleie og stell, der det er naturlig.

Lave og Wegner kaller den neste fase for tilegnelse av faglig identitet.

Her handler det mer om å vise vei og gi elevene en mulighet, til å lære noe om et fagfelt, samtidig som det nok er like viktig for dem, bare å være i et norsk arbeidsfellesskap, lære om en kultur og språket. Mitt ønske i bildet av rekruttering er at de som kommer til oss, skal ønske seg inn i fagfeltet vårt, og utdanne seg innen yrket.

Læring gjennom handling betyr å lære av en mester, dvs. observere og imitere det som skjer i samhandlingen med pasientene i løpet av en dag. De aller fleste av våre ansatte har jobbet i en årrekke med demens og er meget faglig dyktige på dette feltet. Her tydeliggjøres mesterens forhold til faget og fagområdet. Å lære gjennom språk og uttrykk er en ting, men mye av læringen foregår i form av en kunnskap som bare er der, og som betegnes som "taus kunnskap" (Polany)

Det siste hovedtrekket i mesterlæring er evaluering gjennom praksis.

Elevene får god og konstruktiv tilbakemelding på arbeidet sitt. Her kommer flyktningskontoret inn som en viktig bidragsyter. De evaluerer sammen med oss det eleven har oppnådd. Ved avslutningen får eleven et bevis (se vedlegg 3) som beskriver jobben de har utført i sykehjemmet og hvilken undervisning de har deltatt i. Dette er for mange det første papiret på en arbeidserfaring i Norge.

Noe av kritikken mot mesterlæren går ut på at det blir en mekanisk form for læring, uten refleksjon. Jeg har vanskelig for være enig i dette når det gjelder veiledning av våre flyktninger. De skal forholde seg til en helt ny verden, og jeg tror at å se og lære av en mester er noe av det de vokser mest på. All erfaring vi har gjort oss, tilsier det. Vi har i løpet av årene i sykehjemmet hatt mange lærlinger ved vår virksomhet. Gjennom mester, svenn tradisjon, har de blitt dyktige helsefagarbeidere. De har fått en grundig og god opplæring som har dyktiggjort og dannet dem til å gå ut i ulike pasientrelasjoner.

I et integreringsarbeid, er dette en svært viktig del av opplæringen og dannelsen både i et arbeidsfellesskap og i en norsk kultur. Å "herme" etter for å lære, både håndtering av ulike situasjoner og av språk, har vi sett er nyttig i læring. Øvelse på ulike områder, skjer både i direkte relasjon til pasientene og i undervisningen som våre ansatte gir. Gjennom undervisningen får de øve på eks.vis forflytning, og håndhygiene. Det skjer noe med dem i dette rommet. Når de kommer ut til pasientene er de tryggere i det de skal ut og praktisere. I dette rommet og i dette fellesskapet der undervisningen foregår, jobber de tett på hverandre og

sin underviser. De får lov til å gjøre ”feil” og de får lov til å ”misforstå”. Min opplevelse er at mester, svenn tradisjon er med på å styrke den enkelte flyktning i form av støtte og gir en opplevelse av mestring.

Å lære i et praksisfellesskap er ikke ensbetydende med at all praksis er god praksis. Jeg vil komme tilbake til noen refleksjoner rundt dette tilslutt i kapitlet.

Learning by doing

Dette slagordet forbinder vi med pedagogen John Dewey, (1859-1952) og hans teorier om læring.

Skolens utgangspunkt må være å skape vekst og nysgjerrighet. Skolen må la unger få lære det de har bruk for, og at deres behov og interesser burde være utgangspunktet for det som skulle tas opp.

(Lyngsnes 1999: 37)

Dewey satte barnet i sentrum for oppdragelse og undervisning. Han stilte også spørsmål ved om læreren hadde gjort et godt dagsverk, dersom ingen hadde lært noe.

Dewey var opptatt av læring gjennom erfaring og i et praksisfellesskap. Han hevdet at all erfaring kommer gjennom samspill i en situasjon, i en kontekst av indre og ytre faktorer. Han betrakter situasjon og interaksjon som uadskillelig.

An experience is always what it is because of a transaction taking place between an individual and what, at the time, constitutes his environment, whether the latter consist of persons with whom he is talking about some topic or event, the subject talking about being also a part of the situation, or the toys with which he is playing, the book he is reading.

The environment, in other words, is whatever conditions interact with personal needs, desires, purposes, and capacities to create the experience which is had. Even when a person builds a castle in the air is interacting with the objects which he constructs in fantasy. (Dewey 1997 :43)

I dette sitatet fra Dewey er hans fokus på det miljøet som eleven skal lære i. Han snakker om samspill og samhandling og hvordan det påvirker det eleven personlig er i behov av. Hvordan er miljøet flyktningene skal lære i? Vi er hele tiden påvirket av miljøet rundt oss. Både et indre og et ytre miljø. Det ytre rom, og den ytre konteksten er sykehjemmet med pasienter og ansatte. Som jeg har omtalt tidligere, en systemverden med alle sine koder. Den indre kontekst, kan bestå av traumer de har opplevd før de kom til landet vårt. Fortellingen rundt Pete er et godt eksempel der hans indre kontekst, hans opplevelser av krig og død, kunne være

det som hemmet for læring. Jeg er usikker på om han hadde noe sted der han kunne sette ord på sine opplevelser og bearbeide sine traumer. Hadde erfaringer satt seg i kroppen, og det å skulle forholde seg til å lære i vår systemverden, ble for vanskelig for han? Det tok mange måneder før vi visste noe om det Pete hadde opplevd, først når vi fikk bruddstykker fra livet hans, begynte vi å forstå.

Dewey snakker om gode betingelser for vekst, og jeg kan relatere det til flere av mine fortellinger. Jeg tør påstå at sykehjemmet har gode betingelser for vekst. Arbeidsmiljøet er godt og vi har bygd opp en inkluderingskompetanse og en entusiasme, rundt arbeide med flyktingene. Holdningene i personalgruppen er gode, og det er en av grunnene til at vi ikke gir oss når problemer dukker opp, men lar praksiseleven stadig få nye sjanser til læring. Hadde vi avvist Pete, eller Sari, eller Rahid, hvor ville de ha vært i dag? Og hvilken form for læring satt vi igjen med som virksomhet? Det er vår oppgave i prosjektet å legge til rette for god læring. Denne læringen må handle om å se eleven, og møte eleven der han/hun er, i et jeg-du forhold. Det er ikke alltid lett å bli kjent med eleven, men etter hvert som vi får kjennskap, faller brikker på plass. Elevene er forskjellig rustet alt etter hva de har erfart. Erfaringene er ikke bare knyttet til handling, de utgjør også en ”inngripen” i livet, som beveger dem i en eller annen retning.

Læringen skjer i en sosial interaksjon i et arbeidsfellesskap mellom de ansatte, pasientene og elevene der erfaringen blir både et mål og et middel. Ny læring og ny forståelse oppstår.

Igjen leder dette oss til den hermeneutiske sirkel, der del blir hel og der hel blir til del.

Vi påvirkes av enhver erfaring, sier Gadamer. I arbeidet med integrering av flyktinger, påvirkes erfaringene både på positivt og negativt. Hadde vi gjort oss mange erfaringer som vi gjorde med Salema, ville vårt perspektiv på å ta imot blitt endret, og i neste omgang ville dette begrenset mottaket av flyktinger på sykehjemmet. Gadamer sier at vi er inntatt av noe, og nettopp gjennom det som inntar oss, er vi åpne for det nye, den andre, det sanne. Han sier at vi har alltid med en verden å gjøre som allerede fortolker seg selv, der erfaringene inntre som noe nytt. Til grunn ligger det fortrolige og det vi kan enes om. Det er dette som først gjør det mulig å nærme seg det fremmede, og dermed utvide og berike vårt erfaringsrom.

(Gadamer 2003:66)

Det kreves kunnskap og klokskap i læringsprosessene med flyktingene. Det er mange hensyn å ta. Å kjenne til og vite hva og hvilken erfaring og hva de har med seg i ”bagasjen” er ikke enkelt. Å vise tillit i møte og skape trygghet, gir en opplevelse av fortrolighet. Vi har flere

ganger opplevd at elevene har ønsket å fortelle oss om sine liv etter hvert som de kjenner seg trygge hos oss. Det er sterke historier som kommer frem, og vi begynner etter hvert å forstå hvorfor læring tar tid, og i hvor stor grad deres levde erfaring sitter i kroppene deres og hvordan det kan bidra til å påvirke læringsutbyttet. Learning by doing, er bygd på den erfaring vi har gjort oss gjennom mange år med fremmedspråklige. Det er vår metodikk for å sikre oss praksis og en læresituasjon der pasientene blir godt ivaretatt jf Sari og der elevene har et godt læringsutbytte og en god utvikling.

Dewey mener interaksjon og samspill er viktig for læring. Dette fører meg til Vygotsky og hans syn på situert læring.

Støttestillas

Vygotsky (1896- 1934) regnes som grunnleggeren av sosiokulturell læringsteori. Han mente at læring skjer i samhandling med andre, og at språket er et redskap for tenkning. Den proksimale utviklingssone er et sentralt tema i Vygotsky sosiokulturelle tradisjon. Den ligger mellom det personen kan greie på egenhånd, og det han/hun klarer gjennom støtte fra andre. Etter hvert som personen lærer vil grensene flyttes og nye utviklingssoner utvikles.

Jerome Bruner (1915-) er en amerikansk psykolog, som innførte begrepet ”stillasbygging”, som en videreføring av Vygotskys teorier, et begrep som innebærer å lære av en mer kompetent person. Hjelpen støtter opp under målet til den som skal lære.

- Stillaset fungerer som et redskap for eleven
- Stillaset utvider området for handlingene
- Stillaset setter den som støttes i stand til å utføre oppgaver han/hun ikke kunne mestret uten stillaset.
- Stillaset er tilgjengelig ved behov. (Strandberg 2007 65-66)

Å ha støtte i hverdagen på sykehjemmet for å lære praktiske ferdigheter er viktig for våre elever, og i mange tilfeller avgjørende for at praksisen skal bli god, og for at de skal kunne gjennomføre den.

Tanken bak ”stillaset” er at eleven gis tilstrekkelig hjelp til å klare oppgaver som de ellers ikke ville ha klart, og hjelpen reduseres når eleven klarer seg selv.

Mestring vil øke selvtilliten og gi tro på at en får det til. Målene til elevene må være innfor rekkevidde, og et stillas må ”bygges” i form av å gi støtte i den jobben de skal utføre i det daglige på sykehjemmet. Et godt eksempel på at stillaset var en god støtte for en elev, var situasjonen rundt Eila. Eila var en ung jente som kom til oss uten erfaring fra denne type arbeid. Eila var alltid smilende og lett å samarbeide med. Hver fredag i en periode mens hun var elev, lagde vi samlingsstund for pasientene, der vi blant annet stekte vafler.

Eila fikk i oppdrag å lage vafler og la pasientene steke, med støtte fra henne. I begynnelsen når hun skulle lage røren, var hun redd hun ikke skulle få det til. Vi var med henne i arbeidet etter tre gang tok hun fullt ansvar for oppdraget. I tillegg så det virkelig ut som hun koste seg. Hun pratet i vei med pasientene, mens vaflene ble stekt. Eila ble deltager og ikke tilskuer, med andre ord, en vellykket læresituasjon. Med støttestillaset fra de ansatte, mestret hun oppgaven etter kort tid denne oppgaven. Hun var også støttestillas for pasientene, og bidro til at de mestret. Å være klar over, og ta i bruk støttestillas er viktig i opplæringen av flyktninger. Dette fører meg tilbake til fortellingen om Sari. Kunne situasjonen vært unngått, dersom vi hadde støttet henne ved å vise hvordan frokosten ble servert til pasienten? Det jeg prøver å si er at en utfordrende hendelse ikke nødvendigvis oppstår pga. språk. Årsaken kan være mangelfull veiledning og kunnskapsoverføring fra flere av oss som jobber rundt henne.

I fortellingen om Pete, som jeg drøftet tidligere, måtte oppgavene gjentas og gjentas. Han hadde støttestillaset der, men allikevel tok det lang tid før han mestret oppgavene sine. . Jeg vil knytte fortellingen om Pete opp mot Piaget (1896- 1980) som var en sveitsisk psykolog, biolog og filosof . Hans teori omhandler kognitive skjema. Dette for å prøve å belyse og forstå noe av situasjonen rundt Pete.

Teorien til Piaget går ut på at vi organiserer tankeprosessene i kognitive strukturer og at dette er naturgitt. Han bruker begrepet *assimilasjon*, hvor fortolkning av all ny informasjon, skjer ut fra de eksisterende skjemaer. Ved nyervervet kunnskap, utvides skjemaene, både med ny kunnskap og med erfaring. De gamle skjemaene er utilstrekkelige og må endres. Han kaller denne prosessen for *akkomodasjon*. (Lyngsnes og Rismark 1999:52)

Er det i dette spennet Pete beveger seg? I begynnelsen er alt så nytt og ukjent for han, at han får ikke med seg instruksjonene. I Janne sin fortelling kommer det frem tanker om det Pete har opplevd og de tunge erfaringene han bærer med seg. Han har ansvar på hjemmebane for

fire søsken. Klarte han å ta inn over seg ”dette nye” og lage seg nye skjema? Eller var tankene hans et helt annet sted, i en verden langt utenfor sykehjemmet? Var det hendelser og traumer fra krigen i hjemlandet som satt i kroppen hans? Janne var utrolig tålmodig, hun instruerte og støttet. Hun bygget lag på lag for å prøve å møte Pete, inntil en dag hun måtte si at nok var nok. Motivasjon, ut fra Piaget tenkning, oppstår når det ikke er likevekt mellom ens skjema og ny erfaring. Det oppstår en kognitiv konflikt, og en vil da oppleve og kjenne seg motivert for å skaffe seg ny kunnskap. En indre drivkraft vil oppstå i form av en naturlig motivasjon. (Lyngsnes og Rismark 1999: 53)

Er det dette som skjer rundt Pete? Etter mange samtaler og runder skjer det noe helt uventet. Han lærer språk, utfører oppgaver på en tilfredsstillende måte, tar gymnasfag og blir etter hvert ansatt i ei helgestilling ved sykehjemmet. Hvor ville Pete ha vært om vi ikke hadde åpnet dørene for han, hadde tålmodighet med han og gitt han tid og den hjelpen han trengte for å klare å utføre de oppgaver som han skulle gjøre i sykehjemmet?

Eva som er sykepleier og underviser elvene, syns tydelig at dette med teoriundervisning er vanskelig. Jeg tenker tilbake på Dewey. Dersom ingen har lært har lært noe har læreren da gjort en god jobb? Jeg fornemmer at det er noe av det Eva prøver å formidle. Hun vet ikke om hun har nådd frem eller gjort en god nok jobb

Hvor viktig er den teoretiske delen av opplæringen vår? Skal vi fortsette med undervisningsbolker når vi ikke vet om elevene lærer noe av dem?

Vygotsky mener språket er viktig for all læring, og at samspillet i undervisningen er det beste utgangspunkt for læring. I teoribolkene ved sykehjemmet, foregår læringen i samspill. I og med at språket og forståelsen er varierende, benytter elevene hverandre i å forstå. I begynnelsen sa vi at all kommunikasjon skulle skje på norsk, men vi har innsett at det å bruke eget morsmål, har fremmet læring.

Som leder ved virksomheten er jeg opptatt av å beholde og videreutvikle undervisningen. For meg handler dette om å ta elevene på alvor og at det skal være substans og utvikling i deres læresituasjon. Undervisningssituasjonen er verdifull. Jeg tror at uansett når de kommer sammen, skjer det læring. Jeg kan forstå Eva sin frustrasjon, men elevene er ivrige og møter

alltid opp til undervisning. Spørsmålet vi må stille oss, er om materialet vårt og læringsmålene er i samsvar med elevenes ståsted.

Er all praksis god praksis? Vet jeg at når elevene er i samhandling med pasientene, og får veiledning, er det da bare ”god” læring som skjer? Hva med rommet for refleksjon som jeg skrev om tidligere i oppgaven? Wachterhausen skriver om refleksjonens betydning for utvikling av kunnskap. Han sier:

Erfaringsbasert innsikt og handlingsbåren kundskab kan være fejlaktig, selv om den synes bekræftet dag ud og dag ind. Moralen er at *vi lærer kun af den erfaring, vi faktisk får!* Hvis erfaringsrummet er invariabelt og uden eksplorative variationer så vil de resulterende erfaringer let føre til selvbekræftende profetier og fejlaktig handlingsbåren kundskab.

(Refeksion i praksis nr. 1 2008 : 6 Erfaringsrum, handlingsbåren kundskab og refleksion)

I refleksjonsrommet løfter vi frem praksis. Erfaringene blir delt og sammen gjennom refleksjonen, løftes praksis frem og settes lys på. Dette er viktig i all praksis, men blir desværre mange ganger nedprioritert i en travel arbeidshverdag. Skal du ha tid til refleksjon, må du som Wackerhausen sier, trå ut av sædvanen, og du må ha tid til å reflektere. I et prosjekt som dette, tror jeg refleksjon over praksis er en nødvendighet. Situasjoner som ikke er så heldige, kunne kanskje vært unngått og vi hadde tatt tid til å reflektere over dette sammen.

Ser vi på undervisning i et dannelsesaspekt, kan vi betrakte undervisningen som et sted hvor ferdigheter og kunnskap utvikles sammen med andre.

I dette rommet skjer det en identitetsdannelse som i alle typer fellesskap.

K. Steinsholt beskriver dannelse som en forvandling fra vårt eget og vårt hjemlige til noe utenskjærs.

Vi føler oss med ett fremmed og blir tvunget til selvbeherskelse i den forstand at vi må åpne opp for andre perspektiver som uten forvarsel kan dukke opp. En slik åpenhet og et slikt engasjement, er ikke bare viktig, men avgjørende for enhver dannelse. Vi må forlate oss selv for å finne oss selv igjen.

Det er derfor mulig å si at verken forvandlingen eller tilegnelsen er mer grunnleggende enn den bevegelsen som omslutter de begge. (Steinsholt og .Dobson 2011: 112)

Elevene er i et fellesskap der læringen står sentralt. Gjennom fellesskapet, der undervisning, gjennom teori og praktisk handling, trer frem. Undervisningen er på norsk, men av og til må de bruke morsmålet ,for å skape en bedre forståelse. Elevene hjelper hverandre. Det er

samspill og ulike former for støttestillas mellom dem. Gadamer peker på at erfaring alltid åpner opp for nye erfaringer og utvider vår forståelseshorisont. I denne undervisningsbolken der elevene sitter sammen beveger vi oss fra en forståelse til en ny forståelse som favner bredere og som gir rikere tilgang til læring.

Dannelse er en form for oppdragelse inn mot et mangfold av måter å gjøre ting på.

(Steinsholt og Dobson 2011: 115)

Gjennom å utvide vårt syn på læring og ta inn dannelsesaspektet, tror jeg Eva og de andre om underviser, ser undervisningen i en større sammenheng, og vil kunne se at den er viktig for læring og utvikling.

Every function in the child,s cultural development appears twice, on two levels. First, on the social, and later on the psychological level, first, between people as interpsycholoical category, and then inside the child, as an interpsychological category (Vygotsky 1978 : 128)

7.0 Hit, men ikke lengre

7.1 Når tillit blir brutt

Det kreves innsats og tålmodighet for deg som skal integreres. Du må selv ville integreres og gjøre ditt beste. Det er ditt ansvar. Det offentlige vil hjelpe deg, men du må gjøre en jobb selv også

(Aden 2011: 17)

Store avisoverskrifter forteller oss i mange sammenhenger om negative hendelser der innvandrere er involvert. Dette er med på å farge vårt bilde av de som kommer til landet vårt, og bidrar til både fordommer og stereotypier.

I møtet vårt med Salema får vi bekreftet noe av dette.

Han er mann, han er stolt, han er selvsikker. Ikke noe galt i det, men vi fornemmer noe som tyder på at her kan vi møte utfordringer. Det går heller ikke mange dager før vi merker at her er det en mann som tror han kan det meste og som ikke tar imot noen form for korrigerende fra oss.

Som leder har jeg liten tålmodighet med ”bedreviterne” som kommer til oss, uten noen form for erfaring med fagfeltet, og som mener og tror de kan mer, enn ansatte som har jobbet med dette i mange år. Tilnærmingen til personer med demens krever kompetanse og kyndige ansatte, som kan håndtere ulike situasjoner. En person som tror han vet og takler alle situasjoner etter noen få dager ved sykehjemmet, og som i tillegg ikke tar imot korrigerende fra en kvinne, kan både true pasientens trygghet og svekke kvaliteten.

Hit, men ikke lenger. Vår tålegrense var nådd. Vi prøvde å rettlede, men nådde ikke frem. Vi påpekte flere ganger situasjoner som vi reagerte på, men han hadde alltid et motsvar, og gikk gjerne inn i en diskusjon, som han på en eller annen måte ”vant” eller trakk seg ut av.

I løpet av de årene vi har hatt prosjektet har vi en gang tidligere opplevd å måtte veilede ut. Det var en mann, som hadde problemer med å forholde seg til kvinner. Prosjektet har sine grenser, og i tilfellet med Salema var grensen nådd. Her var tillit snudd til mistillit, et hovmod og manglende respekt for kvinner kom i veien slik vi oppfattet situasjonen. Det er også sannsynlig at kulturforskjellene ble for store og som vi ikke klarte å bygge bro over. Å innordne seg i virksomheten, og følge spillereglene virket uinteressant for Salema.

Som leder for virksomheten, er målet mitt ”å skape en verden som folk vil tilhøre.” Det være seg, ansatte, pasienter, pårørende og elever, studenter og hospitanter som kommer til oss. Jeg er opptatt av hvordan vi møter hverandre i det daglige, og ikke minst hvordan vi tar imot og møter flyktingene. Flyktingene er i sårbar situasjon også når de kommer ut i sin første praksis i Norge. Det setter bedriften og de ansatte i en spesiell beredskap for å ta imot. Jeg har fra dag en hatt fokus på, å lære de ansatte å se hverandre som kollegaer og å se den enkelte av våre pasienter. Enhver som kommer innenfor dørene på sykehjemmet skal kjenne seg imøtekommet og ivaretatt. Dette er noe av fundamentet vi som sykehjem skal bygge på.

Mitt ledelsesperspektiv er forankret i et relasjonsperspektiv. Spurkeland (2004) sier at det er basert på en naturlig interesse for mennesker og på forholdet mellom mennesker.

Når jeg som leder kan støtte de ansatte og se at lykkes og mestrer sin jobb, kjenner jeg på en stor tilfredsstillelse. Møtet med Salema var intet unntak, verken med tanke på vårt første møte eller med tanke på møtet med veilederen. Han ble godt mottatt, og ønsket velkommen. Vi gikk inn i møtet med tillit, og opplevde etter en kort stund at tillit ble snudd til mistillit.

Det hører til vårt menneskeliv at vi normalt møtes med en naturlig tillit til hverandre. Tillit er en livsytring. Den er naturlig og iboende i mennesket og grunnleggende for at mennesker skal våge seg frempå. Han sier videre at det å ha tillit til hverandre hører med til det å være menneske. Det er selve fundamentet i alt av møter mennesker imellom. Vi må møte hverandre med tillit, og ha tillit til at vi vil hverandre godt. Skulle vi møtt hverandre med mistillit, ville vårt liv visne og forkrøple.

(Løgstrup 1956:29)

Hva skjer i et møte når tillit blir snudd til mistillit?

I følge Løgstrup har man våget seg frem for å bli imøtekommet og ikke blitt det. Han sier videre at det er en skuffet forventning. Det utløses en konflikt, og man blir blind for hverandres verden. (Løgstrup 1959: 33)

Den etiske fordringen ligger i samspillet mellom mennesker, mener han.

I møtet med Salema var tanker om samspill og samarbeid noe som vi opplevde som fraværende. Her var det ”solospill” og ”meg” og ”mitt” som stod i fokus. I virksomheten har teamarbeid fokus, slagordet i verdidokumentet er ”sammen er vi best”. Dette er med andre ord grundig innarbeidet i måten vi arbeider på så når ”solsopillerne” kommer på banen, blir de ganske fort ”lagspillere” eller så ”backer” de ut.

Hvordan bygger vi så tillit? Utgangspunktet må være å vise interesse og engasjement for hverandre, å være åpen og ærlig, og anerkjenne den andre som en likeverdig person.

Løgstrup sier at vårt liv vil visne og bli forkrøplet dersom vi møtes med mistillit. Det å ikke kunne stole på, og mistro den andre, vil føre til en tilstand som vi ikke klarer å leve med over tid. Vi vil hele tiden prøve å oppnå likevekt og balanse. Å være i en relasjon der møtet bærer preg av tillit, til at den snus helt på hodet, og mistilliten er et faktum, er en vond opplevelse. Den ansatte opplevde å bli krenket, både som kvinne, og som menneske. Hun ble redd og kviet seg nå for å gå på jobb. Hun var enstelig for et ”neste” steg, når hun sa fra om hendelsen. Hun kjente seg ydmyket og liten i møte med en mann og en holdning som tydelig uttrykte at kvinner er som noe man ”hersker” over. Hadde ikke den ansatte sagt fra og hadde ikke vi som ledelse ”satt ned foten”, tror jeg hun ville miste tilliten, både til meg som leder og til virksomheten. Hun var redd i lang tid etter at Salema hadde sluttet hos oss. Redd for å møte han igjen, og redd for at han skulle oppsøke henne.

Det er viktig at de ansatte kjenner seg ivaretatt. De skal kunne stole på lederne sine og kjenne seg trygge i jobben sin. Jeg reflekterer mye over dette etter møte med Salema. Hva ville skjedd på sykehjemmet dersom vi ikke var tett på og ”oppdaget” hvordan Salema opptrådte i

avdelingen? ”Smellet” kom da den ansatte ble antastet. Hadde vi veiledet eleven ut om dette ikke hadde skjedd? Salema fikk ikke være ”solopiller”. Veilederen var tett på, gikk i ”klinsj” med han flere ganger. Burde vi ha satt ned foten ned tidligere?

Grunnmuren i virksomheten er bygd på tillit. Vi har både skrevne og uskrevne regler, i form av arbeidsinstrukser, og hva som er etablert praksis i virksomheten.

De ansatte i virksomheten kjenner kjørereglene og uttrykker at det er gode og trygge rammer.

Tilliten er grunnlaget for enhver kommunikasjon. Utlevert til hverandre har vi også makt over hverandre, og i den makten vi har overfor hverandre, melder den etiske fordring seg, og krever at vi tar vare på det av vårt nestes liv som vi har i vår hånd. (Løgstrup 1956; 13)

Å utøve makt overfor våre ansatte, fanges fort opp i form av ulike sikkerhetstiltak i avdelingene. Det er tiltak som skaper og bygger tillit oss i mellom som ansatte, og i vårt forhold til pasienter og pårørende. Er ikke forholdet bygd på tillit, vil det skape uro og dager preget av usikkerhet og kanskje redsel. Vi har erfaringer fra situasjoner som har slitt på tillitsforhold og der vi har måtte sette inn alle ”støt” for å bygge tillit igjen. Det er avgjørende å bygge tillit i relasjoner til pasienter og de pårørende.

Vi ønsket å ”ta vare på” personen Salema i virksomheten. Gjennom samtaler trodde vi at vi kunne møtes. I stedet ble vi gående med mistanker og skepsis som skapte stor usikkerhet.

Sykehjemmet består av mange ulike arenaer for samtaler og kommunikasjon. Gjennom våre holdninger og vårt syn på arbeidet vårt, kommer det tydelig frem hva som er akseptabel adferd i sykehjemmet. Å kunne snakke sammen og føre en dialog, er en sentral del av det å arbeide sammen. Å anerkjenne hverandre er bygger tillit, gjensidighet og respekt. Anerkjennelse betyr en likeverdig relasjon der man bestreber seg på å forstå den andres perspektiv, og det har i seg ingredienser som forståelse, aksept, toleranse, bekreftelse og åpenhet. (Jensen og Ulleberg 2011: 261 : 262)De ansatte er bærere av en kultur og et arbeidsfellesskap som er tuftet på tillit og på et felles verdigrunnlag. Fellesskapet er preget av anerkjennelse og ivaretagelse. Dette observerer jeg daglig i virksomheten.

I Levinas jeg –du perspektiv, tydeliggjøres dette, og det er selve grunnlaget for å ivareta og se den andre, som den andre. Når du utleverer deg til den andre jf. Løgstrup og ikke blir møtt,

brytes tilliten og du blir på en måte stående ”ribbet tilbake”. Du har åpnet opp for å slippe den andre til, blir møtt med en holdning som oppleves som nedlatende og krenkende. I lys av dette blir skuffelsen og også en opplevelse av nederlag, stor. Mange kan bli triste og lei seg mens andre reagerer med sinne. Flere kan også kjenne seg indignert og tråknet på.

Å forstå den andre, og hvorfor de handler som de gjør, er også en del av det å bygge tillit. I dette tilfellet opplevdes det som umulig. Å skulle diskutere med Salema falt på ”steingrunn”. Han hadde alltid rett. Å stille spørsmål om hvorfor han gjorde som han gjorde, ble løftet opp på et ”gudenivå”. Der hadde ikke vi som kvinne ikke mye å stille opp med.

Når Salema kommer inn med et verdisyn som er så kraftig på kollisjonskurs med vårt eget syn og det virksomheten står for, ble mistillit et faktum. Det tvang oss til å avslutte engasjementet vårt i forholdet til han.

7.2 Å være forutinntatt

Feilslått integrering skaper fremmedfrykt. Jeg ser en ”sykdom” som utvikler seg og sprer seg fort her i Norge, fortere enn kanskje deler av samfunnet er klar over. Sykdommen heter ”fordommer”. Det er viktig at den stopper opp før den smitter flere.

Jeg blir provosert når jeg blir bedømt på grunn av min hudfarge eller religion.

Man kan godt være en god nordmann, muslim og mørkhudet samtidig. (Aden 2011:68)

Var vi forutinntatte og hadde vi fordommer i møtet med Salema?

Jeg ønsker å si nei, men kan ikke vite hva den enkelte arbeidstaker tenkte i sitt møte med han.

Skepsis i møtet med det ukjente, kan ha vært basert på fordommer. Vi har kjent på den mange ganger, ikke minst i starten av prosjektet, da det meste var nytt og ukjent.

Etter hvert som årene har gått, er skepsisen for det ukjente blitt mindre. Bildet av de som kommer til oss er blitt mer nyansert og vi har fått et nærmere innsyn å komme som flyktning og innvandrere til landet vårt. Det handler om å ha kunnskap om, og erfaring med våre nye landsmenn. Likevel skal det ikke mange hendelser til, som den vi opplevde med Salema, før vi begynner å generalisere og tenke at alle menn fra dette landet er som han. Negative hendelser fører i alle fall til vi er mer på vakt. Å ha fordommer innebærer også å holde avstand, være nøytral, så lenge vedkommende ikke kommer oss for nær. Vi kan ikke holde

avstand til de som kommer til oss, og vi skal heller ikke holde avstand. Dette viser fortellingen om Salema . Vi skal jobbe sammen i et fellesskap med et felles mål. Flyktingene skal lære språk, de skal lære seg om norsk kultur og norske vaner og lære seg å ivareta det gamle og syke mennesket. Det krever at veilederne må være å være tett på.

Med Salema ble det avstand. Hans verdigrunnlag og hans opptreden i avdelingen, kunne ikke forenes med det vi står for. Når mistilliten ble et faktum, ble avstanden enda større. Det er ikke usannsynlig at fordommer kunne snike seg inn. Det kan vel hende at man tenkte, var det ikke det jeg sa....., menn fra dette landet.....osv.

En tredje form for fordom , er rasisme, som kan bety at en ser på utlendinger som mindreverdige eller aktivt jobber mot en gruppe mennesker.

Prosjektet vårt er jeg redd kunne ha strandet på det vi opplevde med Salema. Hvis noen av de ansatte hadde du noen form for rasistiske holdninger, ville de absolutt blitt forsterkes gjennom dette møtet. Og jeg må innrømme at jeg spurte mange ganger meg selv og mine avdelingsledere, kan vi fortsette å integrere flyktinger i virksomheten når vi risikerer krenkelse av de ansatte? Skuffelse var virkelig noe vi kjente på. Skuffelse i forhold til den jobben vi hadde lagt ned for å få prosjektet til, samarbeidet vi hadde bygd opp med flyktingkontoret og ikke minst bekymringene for hvordan dette påvirket holdningene iblant de ansatte.

Amel Aden sier at det brer seg en ”sykdom” i Norge som heter fordom. I mitt møte med denne annerledesheten, kan jeg til en viss grad forstå denne ”sykdommen.”

De er inne på vår arena. Kan en forvente at den som kommer til oss i et arbeidsfellesskap, går litt forsiktig frem? Kjenner litt på hva som er ”normen” i virksomheten, og innretter seg etter det? I Salemas tilfelle, mistet vi sympati og vi kunne ikke forstå hans livs verden. Hans nærvær og inntrykket av ham, ble uforenelige. Vi mennesker har lett både å kategorisere og ”sette i båser”, og da er det lett å ta beslutninger på bakgrunn av tidligere opplevelser.

Ville vi reagert annerledes om han i utgangspunktet kom fra Norge? Eller handler dette om holdninger og handlinger som er helt uakseptable?

I Salemas tilfelle ble problemet heftet på kultur og synet på kvinner, som skiller seg fra vår kultur. Situasjonen førte til at vi ble blinde for hverandres verden, jf Løgstrup.

7.3 I møte med en fremmed kultur

Hva er det som skjer i møter der kulturforskjellene blir så tydelige?

Kan vi avskrive den andre og betrakte oss selv som ikke ansvarlige? Kan vi legge skylden på et system, en kultur eller en religion?

På et generelt plan, er alt som vi har lært kulturelt, men alt som er medfødt er naturlig. (Eriksen og Sajjad 2011:35)

Et system av felles trosoppfatninger, verdier, skikker, handlingsmønstre, og artefakter., som medlemmer av et samfunn benytter for å forholde seg til verden og til hverandre. Kultur formidles fra generasjon til generasjon til generasjon, gjennom læring. (Bates og Plog 1990)

I møte med andre kulturer ser vi lett den ytre forskjellen. Det kan handle om klesdrakt, språk, skikker og ulik matkultur. Den indre verden hos flyktningen er ikke så lett å oppdage, dvs. hvilket syn personen har på religion, verdier, og normer.

Etnisk identitet er svært grunnleggende for hvordan mennesker oppfatter seg selv, sannsynligvis mer enn yrker, alder eller politisk ståsted i mange tilfeller. (Bøhn og Dypedal 2009: 61)

Andre kulturer har sin oppfatning av Norge og nordmenn, og disse varierer alt etter hvem de er, hvor de kommer fra, og hvordan de har blitt møtt i Norge. Kultur handler om identitet og måten vi er oppdradd og opplært på. Det er grunnleggende for hvordan vi oppfatter oss selv. Mange av de som kommer nye til landet vårt søker mot sine "egne" og sin egen kultur. De er oppatt av å bevare den i et nytt land. Ingen flyktninger har forlatt sitt land og sitt folk frivillig. Krig og uro har drevet dem på flukt. Mange har levd under et regime som de ikke kunne leve med lenger. Å reise tilbake er for mange umulig. Jeg tror dette påvirker integreringen i en ny og annerledes kultur. Mange vil holde på kulturen sin og bevare den, samtidig som de må tilpasse seg den norske kulturen om de skal bo og jobbe i det nye landet. Dette er viktig for å lykkes med en god integrering. Å bli kjent med ytre kulturuttrykk, og det som er synlig, kan vi ta imot, selv om vi ikke alltid forstår det. Ett eksempel er kvinner som skal gå tildekket, og for meg som norsk kvinne virker kvinneundertrykkende. Hvordan kan vi få en dypere forståelse av kulturen til de som kommer til oss? Kunne vi på noen måte unngått situasjonene som oppstod mellom våre ansatte og Salema?

Greta, en av informantene forteller en hverdagshistorie fra sykehjemmet. Hun forteller at hver mandag fyres det opp i lysthuset vårt, en liten hytte med en bålgrue som er i vår sansehage. Hit kommer våre pasientene til en fortellerstund eller en sangstund. Det kokes bålcaffe og snart er den gode samtalen i gang.

Firense er elev hos oss. Hun er en dyktig arbeider som har utviklet både språk og fagkompetanse på en utmerket måte den tiden hun har vært ved sykehjemmet. Greta forteller at i det de sitter rundt bålet, spør hun Firense om å synge en sang fra sitt hjemland. Firense virker glad for å bli spurt og synger flere sanger. Hun har en vakker stemme, og formidler noe fra kulturen sin på en utmerket måte. Greta sier det er en rørende stund, både for henne og for pasientene. Hun påpeker videre betydningen av at elevene får presentere noe av sin kultur, og sier at når vi har elever hos oss, må vi la dem få komme frem og fortelle noe fra sitt livet i sitt hjemland.

Ulikheter er en styrke, som vi ønsker å ivareta. Det er en grunnholdning i virksomheten som er preget av toleranse og ikke minst tålmodighet. Virksomheten skal bære preg av at vi aksepterer et mangfold. Gjennom Firense møter vi en kultur og en måte å presentere kultur på, som vi ønsker mer av. Hun åpnet opp for noe som gjorde oss nysgjerrige og vi ønsker å bli bedre kjent med hennes kultur og bakgrunn. Å møte Salema derimot, kan betegnes som et "kultursjokk". Her møtte vi en livsverden og et verdisyn som vi ikke kunne begripe. Vi "lukket igjen" og hadde ingen ønsker om å komme nærmere inn i hans bakgrunn og hans kultur. Spørsmål til hvorfor han antastet en kvinne, ble besvart med at bare Gud og Allah visste hva han hadde gjort, med andre ord, vi kom ingen vei med dialog. "Hører ikke på kvinner?" "Antaster kvinner på vei hjem fra jobb?" "Vil gifte seg og ha henne til sin andre kone?" Her er vi virkelig på forskjellige planeter. Normer og regler for hvordan en skal oppføre seg, kommer ofte ikke til uttrykk før de brytes. Hva slags respekt for vårt samfunn er det Salema utviser? Hvilket verdisyn er det han har overfor kvinner?

Salema kommer fra et land, der kvinners rolle ikke engang diskuteres, som kurderen Sukru Bilgic, sier det;

I det norske samfunnet kan man diskutere den norske kvinnens plass i samfunnet. Men man kan ikke åpent diskutere den muslimske kvinnens plass, verken i det muslimske miljøet eller ellers. Man kan heller ikke

diskutere ungdomspolitikken åpent. Denne form for konservatisme vinner aksept i ly av begreper som tro og kultur.

(S. Bilgic 2000:32)

Når Salema kommer til en arbeidsplass hvor det er 99% ,av de ansatte er, inkludert lederne, kvinner. kvinner som jobber, må jo hans egen kultur settes på prøve? Hvordan er det da å komme til et ”fritt” Norge? Kvinnens rett er sterk, og det påvirker hva som er akseptabel adferd. Jeg kan ikke forstå annet enn at kultursjokket må være et faktum, dersom du ”åpner ” øynene og ser? Er perspektivet så farget av egen kultur at Salema er blind for den verden han kommer til?

Jeg har skrevet om at den sosiokulturelle læringen sentral, i all læring og veiledning ved sykehjemmet. Du får veiledning og lærer av en ”mester”. I disse tilfellene er ”mesteren” en kvinne. Er det mulig å endre kvinnesynet som han har med deg fra ditt land og som er en så stor del av den kulturen du er oppvokst i?

Sukru Bilgic spør ”hvordan skal man egentlig forandre innvandrerulturen?” For å komme videre må man noen ganger sette mennesket høyere enn kultur og religion, skriver han. Han mener det er mennesker som skaper kulturen og målestokken må være at kulturen skal tjene mennesket og ikke styre den.

Når kultur blir brukt undertrykkende, bidrar den til å bryte ned rytme og dynamikk i samfunnet.

(Sukru Bilgic 200:46 :47)

Kulturforskjellene i møtet med Salema er vanskelig å håndtere. Det blir som om vi slår hverandre i hjel med ord.

Jeg kommer tilbake til en av Piagets teorier. Han omtaler situasjoner du ikke forstår eller kjenner deg igjen i, som kart og terreng, og beskriver at når kartet ikke stemmer med terrenget, kommer du i en situasjon der det blir ubalanse. Som mennesker vil vi alltid tolke og prøve å sette det vi opplever i sammenheng med andre situasjoner og opplevelser vi har hatt. Hvilken referanseramme har da en som flyktning i et nytt land? Konteksten de nå er en del av, er den systemverdenen som sykehjemmet representerer, og den indre konteksten er deres egen mentale ramme. Hvem er de som personer med sin identitet og sin kultur og sin livsverden ? Det krever tilpasning å møte den nye verdenen, og ikke minst en villighet til å forstå.

I situasjoner rundt integrering ligger en kompleksitet som ikke bare kan løses med å tilegne ny kunnskap. Mye kan forstås ved at vi får kjennskap til andre kulturer og dermed sees i et nytt perspektiv, mens andre ting, klarer vi ikke å forstå. Det skjer når avstanden blir for stor og vår tanke og vårt levesett, blir for stor. Verdigrunnlaget bidrar til å definere avstanden imellom oss som individer, som er et av de mest sentrale deler. Her vektlegges hva som er viktig for oss og hva som er mindre viktig. I ordet krenkelse ligger både ydmykelse og fornærmelse. Det blir tråkket over en grense, en tålegrense for hva som er akseptabel adferd. Er det kulturen som gir deg ”lov” til å krenke en annen? Er det i religion og tro? Kan du bære med deg kulturen din inn i et nytt land og bruke den for det den er verdt?

Danni en tidligere informant sa:

Du kan fortelle mitt folk om demokrati, men de vil aldri forstå eller skjønne ordet, fordi de har ingen begreper om hva det vil si å oppleve og bo i et land der demokratiet praktiseres. De tror de vet, men de skjønner det ikke”

Som leder for virksomheten kjenner jeg på et stort ansvar. Jeg skal se til at den enkelte ansatte ivaretas og at våre pasienter ivaretas. Når Danni setter ord på å forstå og begripe, overfører jeg det til Salemas tilfelle, dvs. at det var rett å veilede han ut. Når kulturforskjellene blir så markante, hvordan er det bli mulig å kunne møtes igjen og få et tillitsforhold ?

Å utvise toleranse er en viktig del av vårt integreringsarbeid, og som fortellingene mine viser, strekker vi oss langt. Toleranse kommer fra det latinske ordet *tolerantia*, og betyr å tåle eller å holde ut. (www.wikipedia.org/wiki/Toleranse)

Forsker og professor i religionspolitikk, Geir Afdal, sier at verdiene respekt, solidaritet og ansvar, gjenspeiles i toleransen. (Afdal 2006)

Tolerance is relations between people, cultures and society, in the light of good and bad.

(Afdal 2006: 61)

Eksemplene i på toleranse i virksomheten er mange. Et av eksemplene er når en av våre flyktninger hadde behov for et bønnenrom der hun kunne be til faste tider. Dette fikk vi til. Hun måtte imidlertid tilpasse seg ”rytmen” på sykehjemmet, og prioritere oppgavene sine. I

hennes tilfelle var kommunikasjon og forståelse for hvor viktig dette var for henne, en avgjørende faktor. Toleranse er nært forbundet med identitet, nasjonalitet, klasse, religion og kultur, sier Geir Afdal. Makt er en av sidene i toleranse. En har en suverenitet over, folk eller institusjoner. Dette kan føre til uakseptable handlinger. Instead of having power, power has you. Når kulturen blir undertrykkende, bidrar den til å bryte ned i stedet for å bygge opp. Da får kulturen makten og ikke du som enkeltperson og som tenkende individ. Toleranse er å navigere i et samfunn med økende forskjeller. Dess større forskjellen er, desto viktigere blir, toleranse, og da spesielt i multikulturalisme. (Geir Afdal 2006)

Vi har hatt mange gode samtaler med elevene våre. Å være i og å opprettholde en god dialog, der forståelse for kultur og kulturforskjeller har vært tema, har vært viktig for oss i alt arbeid med integrering. Når dialogen blir brutt, og kulturen blir undertrykkende, kommer vi inn i et maktforhold som motarbeider det vi som virksomhet står for. Toleransen blir borte, og det blir nødvendig å gjøre grep for å kunne gå veien videre.

Jeg stiller fortsatt mange spørsmål etter hendelsen rundt Salema.

Var det noe vi kunne gjort annerledes? Skulle vi tatt signalene med en gang slik at den ansatte ikke ble utsatt for den krenkelsen hun opplevde? Er vi tett nok på for å se hvordan elevene opptrer i avdelingen? Har vi som ansatte i virksomheten nok informasjon om de som kommer til oss, og burde vi ha mer kjennskap til deres kultur?

Integrering på godt og vondt, er min problemstilling. Hendelsen rundt Salema har satt seg, og den kommer frem i ulike sammenhenger.

Når tillit blir til mistillit, skjer en slags forkrøpling som Løgstrup sier. Den sitter der og slipper ikke så lett.

8.0 Avslutning

I masteravhandlingen har jeg gjennom fortellinger fra ansatte, hentet frem deres erfaringer med integrering av flyktninger. Jeg har gjennom fortellingene vært bevisst på at integrering har i seg mange aspekt og mange forhold. Avhandling viser noe av kompleksiteten vi står overfor i et prosjekt som dette. Å integrere flyktninger i et sykehjem for personer med demens, er en utfordring.

Mine funn viser hvor viktig språket er for å kunne komme ut i jobb. Slik det er i dag, er språkopplæringen ikke optimal, og bør bygges på og bygges ut. I vårt tilfelle handler dette først og fremst om pasientsikkerhet. Learning by doing og sosiokulturell læring, må fortsatt være en sentral del av opplæringen. Veilederne i prosjektet bør få tid og rom til refleksjon, der de kan bringe inn ulike dilemmaer de står i. Undervisningen som elevene deltar i, må gjennomarbeides og integreres bedre. Evaluering etter hver prosjektperiode må etableres. Lederrollen må være tydelig og ta de nødvendige avgjørelser. Samarbeidet med flyktningkontoret kan bedres, og da i form av å se på hvem som skal få tilbud om praksis i sykehjemmet. Jeg ser også behov for å etablere et møtepunkt mellom veilederne og flyktningkontoret.

Hva er så min konklusjon? Kan man integrere flyktninger i et sykehjem for personer med demens? Ja er mitt svar, men rammene må være lagt for å trygge pasienter, ansatte og flyktningen selv. Oppgavene må være tilpasset elevene til de lærer språk og rytmen i et sykehjem.

Fører et prosjekt som dette til integrering? Et eksempel er brevet fra Aiar. Jeg kunne ha listet opp mange samtaler og hendelser, og satt brevet fra Aiar som en overskrift. Min avhandling viser at ved ”å se” og ”bli sett,” og i møte med ”den andre” skapes relasjoner. Noen ønsker deg velkommen inn i et fellesskap, og du er regnet med.

Har dette åpnet opp for en flerkulturell forståelse i vår praktiske verden? Uten tvil, er svarte mitt ja.

Vil vi så fortsatt åpne dørene for verden utenfor? Kan vi noe annet i lys av flyktninger som i nød søker nytt land? Med det behovet vi har for flere fagfolk, og det ansvaret vi har som borgere i samfunnet?

Muligheten for å forske videre på tema innenfor integrering er mange. Et av temaene kunne vært, i hvor stor grad har prosjektet vært med å bidra til at praksiselevne opplever seg integrert i Norge.

Det er godt at Afrika kommer til oss, så vi slipper å reise til Afrika.

- Det fremmede er ikke fremmed lengre-

LITTERATURLISTE

- Aden A (2009) *ABC i integrering* (pp 7-85), Aschehoug
- Afdal G (2006) *Tolerance and Curriculum* (pp. 50-95) Redko
- Aristotleles (1973) *Etikk*, Gyldendal
- Austveg B (1989) *Helsearbeidere og innvandrere*, Tano
- Bilgic S (2000) *Integrering fra teori til praksis* (pp 5-124, Kulturbo forlag
- Bore L, Djuve A, Tronstad K (2013) *Etnisk mangfold* (7-63), Fafo rapport
- Brinchmann B (2012) *Etikk i sykepleien* (pp 15-75), Gyldendal akademisk
- Brochmann G *Artikkel aftenposten* 25.22.2012
- Bøhn H og Dypedahl M (2009) *Veien til interkulturell kompetanse* (11-158) Fagbokforlaget
- Båtnes P. I og Egden S (2012) *Flerkulturell forståelse i praksis* (pp 13-254) Gyldendal
- Dewey J (1997) *Experience and education*. (pp 25-55) New York :Kappa Delta Pi/
Touchstone
- Fossåskaret E, O Fuglestad, T Aase *Metodisk feltarbeid*, Universitetsforlaget (1997)

Eide S, Grelland H, Kristiansen A, Sævereid H, Aasland D (2003) *Fordi vi er mennesker* (pp 11-137) Fagbokforlaget

Eriksen H og Sajjad T(1994) *Kulturforskjeller i praksis* (pp 13-273) Gyldendal Akademsike

Eriksen K , *Artikkel avisa Nordland* 17.09.2012

Faktahefte om integrering (2011)Integrering og mangfoldighetsdirektoratet (pp 3-80)

Fog,, J.(2004) *Med samtalen som utgangspunkt* (pp 29-71) Akademisk forlag

Fossåskaret E, O Fuglestad, T Aase *Metodisk feltarbeid* Universitetsforlaget (1997)

Gadamer H (1993) *Forståelsens filosofi* (pp 5-118) Cappelen

Gullestad M (2002) *Det norske sett med nye øyne* (50-75) Universitetsforlaget

Gustavsson B (2002) *Kunskapsfilosofi* ScandBook Smedjabackan

Haugen N. Quresli (1996) *Etnisitet i sosialt arbeid*, Tano Aschehoug

HBO rapport 3/2005 *Praksis som læringsarena* (pp 1-68) Høgskolen i Bodø

Hellesnes J (1975) *Sosialisering og teknokrati* Gyldendal norsk forlag

- Jakobsen R (2007) *Ikke alle vil spille bingo* (pp 9-170) Fagbokforlaget
- Janik A (1996) *Kunnskapsbegreppet i praktisk filosofi* Symposion
- Jensen P og Ulleberg I (2013) *Mellom ordene* (pp 19-326) Gyldendal Akademiske
- Johannessen E (2007) *Mye er forskjellig, men bare utenpå?* Sebu forlag
- Josefson I (1991) *Kunnskapens former* (pp 9-108) Carlssons
- Karlsen J B (2003) *Gode fagtekster* (pp 9-174) Universitetsforlaget
- Keller K (2009) *Sunnhedsfagligt udviklingsarbejde* (5-81) University college Nordjylland
- Kvale S (1997) *Det kvalitative forskningsintervju* (pp 21-69) Gyldendal Akademisk
- Levinas E (1998) *Underveis mot den annen* (pp 117- 157) Vidarforlagets kulturbibliotek
- Lorensen M (1998) *Spørsmålet bestemmer metoden* Universitetsforlaget
- Lyngsnes K og Rismark M (1999) *Didaktisk arbeid* Universitetsforlaget
- Løgstrup K (1956) *Den etiske fordring* (pp 9-283) Cappelen
- Lyngsnes K og Rismark M (2004) *Didaktisk arbeid* (pp 9-186) Universitetsforlaget

- Martinsen K (1996) *Fenomenologi og omsorg* (pp 9-128) Tano – aschehoug
- Martinsen Kari (1991) *Omsorg i sykepleien , moralsk utfordring* (69-71) Tano forlag
- Martinsen Kari (1993) *Om etikk og sanselighet i sykepleien* Tano
- Meløe J *Tre artikler* Høgskolen i Bodø (1-81)
- Molander B (1996) *Kunnskap i handling* (pp. 9-268) Daidalos AB Gøteborg
- Nergård J I (2006) *Den levende erfaring* Cappelen
- Nielsen S S (1996) *Nærmere kommer du ikke”* Fagbokforlaget
- Nielsen K og Kvale N (1999) *Læring som sosial praksis* Gyldendal
- Nordenstam T (2000) *Fra kunst til vitenskap* Fagbokforlaget
- Nordal Tomas (2004) *Eleven som aktør* Universitetsforlaget
- Olsen R (1998) *Klok av erfaring* (pp 7-115) Tano Aschehoug
- Oltedal S (2013) *Kjønnsperspektiv i sosialt arbeid* (pp 103-128) Universitetsforlaget
- Polanyi M (1967)” *Den tause dimensjon*” Spartacus forlag

Rokstad A og Smebye K (2008) *Personer med demens* (pp 27-45) Akribe

Samuelson A.G (2005) *Kunsten i samspill* Kommuneforlaget

Schøn D (1983) *Den reflekterende praktiker* Klim

Skjervheim H (2002) *Mennesket* (20-53) Universitetsforlaget

Standberg L (2007) *Vygotsky i praksis* (pp 5-210) Gyldendal

Stortingsprop.nr 1 (2006-2007) *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen og mål for inkludering*

Stortingsmelding nr.6 (2012-2013) *En helhetlig integreringspolitikk*

Stortingsmelding nr 17 (1996-1997) *Om innvandring og det flerkulturelle Norge*

Steinsholt K og Stephen D (2011) *Dannelse* (pp 39-121) Tapir akademiske forlag

Sveaas N, Hauff E *Flukt og fremtid* Ad Notam Gyldendal (1997)

Sæljø R *Læring og kulturelle redskaper* Cappelen (2006)

Wackerhausen S Nr. 1/2008 *Erfaringsrum, handlingsbårenkundskab og refleksion* Aarhus universitet (1-20)

www.regjeringen.no

www. Tuxl – aftenposten.no

www.sn1.no Marcel Proust


www.no.wikipedia.no

Yusyf K *Kronikk aftenposten 21.09.2013*

Wadel Cato (1991) *Feltarbeid i egen kultur* (pp 7-201) SEEK A/S Flekkefjord

Yusyf K *Kronikk aftenposten 21.09.2013*

VEDLEGG 1



Mørkved Sykehjem

Et aktivt sykehjem i stadig utvikling, med engasjement, medbestemmelse og livsglede.



bodø
KOMMUNE

VEDLEGG 2

Undervisning praksiselever Vår 2012

Uke	Dato	Tema	Veileder	Kl.	Møterom
8	23.02	Ergonomi	Solveig + Irene	1400-1500	Store møterom
10	08.03	Hygiene	Eirin	1400-1500	Store møterom
12	22.03	Kommunikasjon	Solvor + Eirin	1400-1500	Store møterom
13	29.03	Demens – den gamle pasient	Berit	1400-1500	Store møterom
15	12.04	Ernæring	Solvor og Eirin	1400-1500	Lille møterom
17	26.04	Aktivitet	Merete	1400-1500	Store møterom
18	03.05	Ergonomi + takheis	Marita og Nina	1400-1500	Badet + lille møterom
19	10.05	Omsorg ved livets slutt	Berit og Kari	1400-1500	store møterom
22	31.05	Tannhelse, fotpleie og velvære	Anne Marie + Solfrid	1400-1500	Store møterom
23	07.06	Fysisk aktivitet – å være hjelper	Solveig	1400-1500	Lille møterom

VEDLEGG 3



Mørkved sykehjem
Greisdalsvn. 2
8028 Bodø
Tlf. 755 54600

DELTAKERBEVIS

Navn:

Fødselsdato:

Eleven har i tidsrommet 01.02.2012 til 22.06.2012 vært i praksis i tre dager i uken.

Dette vil si ca. 0,6% stilling - med 7,5 timer pr dag i fem måneder.

ARBEIDSOPPGAVENE HAR VÆRT:

- Få kjennskap til norsk arbeidsliv i praksis
- Praktisere norsk språk
- Arbeid i sykehjem:
 - lært grunnleggende ferdigheter i aktivitet, pleie og omsorg for personer med demens

I TILLEGG GJENNOMFØRT NI UNDERVISNINGS BOLKER MED ULIKE TEMA:

Ergonomi
Hygiene
Kommunikasjon
Demens - den gamle pasient
Ernæring
Aktivitet
Omsorg ved livets slutt
Tannhelse, fotpleie og velvære
Fysisk aktivitet - å være hjelper

er arbeidsom og presis. Hun er lett å jobbe med, positiv og blid.

Elsa Kommedahl, virksomhetsleder Mørkved sykehjem

REFERANSER:

Elsa Kommedahl	tlf. 755 54621	elsa.kommedahl@bodo.kommune.no
Kari Gulbrandsen	tlf. 755 54632	kari.gulbrandsen@bodo.kommune.no
Merete Kristensen	tlf. 755 54652	merete.kristensen@bodo.kommune.no

Et aktivt sykehjem i stadig utvikling, med engasjement, medbestemmelse og livsglede