

Felles forståelse og mangfoldig yrkeskultur?

ANNA CHALACHANOVÁ og PETER PALUGA

Anna Chalachanová, vernepleier utdannet ved Diakonhjemmet Høgskole Rogaland (1999–2002). Arbeidssted: Diakonhjemmet Høgskole Rogaland, Sandnes.

Peter Paluga, vernepleier utdannet ved Diakonhjemmet Høgskole Rogaland (2003–06). Arbeidssted: Mottakskontor for flyktninger og innvandrere i Sandnes kommune.

Vi kjenner på vår egen kropp det å være minoritet, å savne tilgjengelighet til vårt nettverk, å ha begrenset kontaktflate. Vi kjenner til sårbarhet knyttet til tilhørighet. Vi har erfaringer med integrering og inkludering – vi prøver å være en del av fellesskapet og delta i fellesskapet. Vi kjenner til utfordringer knyttet til deltakelse fordi vi ikke kjenner til alle kulturelle koder og fordi vi heller ikke kjenner til hele historien bak (den historiske konteksten). Denne bevisstheten og refleksjon over vår sårbarhet i det interkulturelle møtet, holder vår nysgjerrighet etter kunnskap og forståelse for den enkeltes livssituasjon og annerledeshet våken.

Vi er to vernepleiere som kommer fra Slovakia, men er utdannet i Norge. Vi har samme kulturelle bakgrunn, men ulik hverdag og ulik praksis. I denne artikkelen skal vi verken bekrefte eller avkrefte noen stereotypiske oppfatninger om innvandrere og deres motvilje mot integrering. Vi skal heller ikke sette søkelyset på stereotypiske oppfatninger av nordmenn og deres drikkevaner. Vi skal diskutere noe vi har til felles med dere, lesere av denne artikkelen. Vi vil diskutere det vi har felles som helse- og sosialarbeidere – vi som er vernepleiere.

Vi skal kaste et blikk på ulike temaer og utfordringer knyttet til utøvelse av vårt yrke, sett fra vernepleiere «utenfra». Vi prøver å trekke paralleller mellom det å tilegne seg en ny kultur og det å tilegne seg et nytt yrke og videreutvikle det. Sentrale temaer for denne artikkelen blir yrkesidentitet, vernepleie, selvbestemmelse og kommunikasjon. Vi skal reflektere over alle disse begrepene og underveis knytte dem til begrepet yrkesidentitet, som vil danne en gjennomgående rød tråd i denne artikkelen.

Begrepet refleksjon

Hvordan forstår vi begrepet refleksjon? Begrepet refleksjon kommer fra det latinske å reflektere og betyr avspeiling, ettertanke, overveielse (www.coplex.no).

Avspeiling anser vi som midt i blinken i forhold til utvikling av identitet og ikke minst yrkesidentitet. I hverdagen bruker vi ofte begreper som «vi», «jeg» og «dem». Thomas Hylland Eriksen (2004) mener at det finnes en mengde alternativer for å avgrense «jeg», «vi» og «de andre» i forhold til hverandre. For å kunne reflektere over «jeg», «vi» og «de andre», bestemmer vi oss ofte for å gå igjennom en tilstand av selvdefinering. Selvdefinering kan forstås som det å se seg selv i speilet. Den avhenger av hvem det er som ser i speilet og hva vedkommende velger å fokusere på.

Vi har tatt et valg og bestemt oss for å bli vernepleiere. Hvordan fornyes dette valget? Med dette mener vi at vernepleie og vårt forhold til den kan og bør være i stadig bevegelse. Vi våger å sammenligne det med den teknologiske utviklingen. I dagens samfunn er det ikke uvanlig at vi velger å stå i kø for å få fatt i de nyeste iPhone-produktene eller andre teknologiske nyvinninger. Kan denne interessen overføres til en interesse for å utvikle vernepleien? Hvis svaret er ja, så er bevisstgjøring av hvem vi er og hva vi står for – dermed selvdefinering – noe vi ikke kan unngå når vi snakker om dannelse av yrkesidentitet og refleksjon over den. Dette er anvendbart ikke

bare i forhold til utvikling av yrkesidentitet hos individer, men kan gjelde for utvikling av hele yrkesgrupper. Våre kunnskaper, personlige erfaringer og arbeidserfaringer i tillegg til det som skjer i samfunnet rundt oss, påvirker hvordan vi ser oss og vår profesjon i refleksjonsspeilet. Refleksjon kan dermed være en pådriver for om vi holder vår yrkesidentitet ved like eller velger å endre vårt syn på den og dens videreutvikling og fornyelse.

Yrkesidentitet

Yrkesidentitet forstår vi som noe som blir skapt over tid med bakgrunn i teori og erfaringer i praksisfeltet. Det innebærer også tilegnelse av yrkesspesifikke tilnæringsmåter, måter å tenke på (perspektiver), måter å vurdere, evaluere og reflektere over vår profesjonelle virksomhet på. Som medlemmer av en kultur, tilegner vi oss også spesifikke måter å vurdere, evaluere og reflektere på. Skau (2005, s. 56) presenterer også et spennende syn på profesjonell kompetanse, som i hennes modell blir presentert som en trekant bestående av kunnskaper, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. Disse tre danner etter vårt syn også et grunnlag for bl.a. utvikling av yrkesidentitet.

Hvordan gjelder dette oss to? Vi valgte å flytte til et nytt land, ny(e) kultur(er), en ny og ukjent profesjon, et nytt system og kanskje også en ny oppfatning og tolkning av begreper.

«Å flytte til et annet system forutsetter at man i større eller mindre grad tilegner seg det nye systemet og er beredt til å opptre som flerkulturell. Det betyr et individ som bevisst velger både sin kultur og deler av vertslandets kultur for å skape mening av sine tilhørigheter og for å forstå kompleksiteten i det samfunnet man er kommet til» (Al-Araki 2007, s. 95).

Denne definisjonen kan lett relateres til tilegnelse av en profesjon og utvikling av yrkesidentitet. I opplæring til en profesjon velger vi (uansett hvor vi kommer fra) å legge meninger til de alle-

rede skapte rammene og begrepene. Dette kan hjelpe oss til å utvikle tilhørighet og forståelse bak kompleksiteten av den profesjonen vi har valgt.

Eriksen og Sørheim (2007) reiser i sin bok *Kulturforskjeller i praksis* spørsmål om identitetsbehov. De diskuterer hvorvidt vi har et dypt genuint behov for å definere våre røtter og den kultur vi kommer fra. I forlengelse av dette kan vi resonnerer over behov for definering av yrkeskultur, yrkesidentitet og tilhørighet til egen yrkesgruppe. Spørsmål om identitet blir plutselig innviklet, ikke minst i jobbsammenhenger og møter med andre mennesker. «Hvordan vi forstår oss selv, har uten tvil betydning for hvordan vi forstår og møter andre – også i arbeidshverdagen» (Henriksen og Vetlesen 2006, s. 69). Dette viser oss at forståelse av egen profesjon er en viktig forutsetning for å møte og ivareta den andre i hverdagen.

Vår identitet kan virke inn på vår atferd. Da kan det også bety at vår yrkesidentitet har betydning og er styrende for hvordan vi forholder oss til målgrupper vi jobber med; hvordan vi samhandler, hva vi legger vekt på og anser som viktig i vårt møte med andre og hvordan vi blir påvirket av kunnskaper vi har tilegnet oss og erfaringer vi har samlet oss i praksis. Dette handler bl.a. om verdier. Vi blir påvirket og formet av teori vi har lært på skolen og møter med tjenestemottakere i praksis, som også bidrar til at vår yrkesidentitet begynner å få tydeligere former.

Vernepleie

Vernepleie med sine spesifikke tilnæringsmåter, arbeidsmåter, begrepsapparat og verdigrunnlag, er profesjon vi har tilegnet oss. Hvordan defineres vernepleien? Hva er vernepleiens identitet? Vernepleiere setter fokus på å ivareta den enkelte, finne frem ressurser, en god hverdag og god livskvalitet, på å minske gapet mellom samfunnets krav og individets forutsetninger. Det er målrettet miljøarbeid som bl. a. kjennetegner vår profesjon. Vi handler med

og på vegne av svakerestilte grupper i samfunnet (FO 2008). Det er kanskje i praksis at vi sakte lærer å legge mening til det yrkes-spesifikke, det kjærkomne, det vernepleierfaglige, det som farge-legger og utgjør vår yrkesidentitet. Vi erfarer i praksis hva verne-pleie dreier seg om. Å se den andre, lytte til, være til stede, gi pleie og omsorg, løfte mennesker opp, hjelpe, men ikke overkjøre, være kritisk, ta i bruk teori, forandre, reflektere, vurdere med utgangs-punkt i teori, skjønne sammenhenger mellom teori og praksis. Som nevnt tidligere, er det kanskje samme prosess som foregår når vi tilegner oss en ny kultur. En turist kan danne seg et overblikk over et lands kultur ved å lese et reisehefte, men ikke virkelig lære å kjenne den kulturen uten å tilbringe tid sammen med mennesker i denne kulturen. Teori er heller ikke nok til å utvikle yrkesidentitet. En må kjenne vernepleierens praksisfelt for å få det til.

Det fører oss naturlig til refleksjon over hva et yrke, eller nær-mere bestemt hva vårt eget yrke – altså vernepleie – er. På ordnett.no finner vi definisjonen av begrepet yrke. Med yrke menes arbeid som utgjør ens levevei, livsstilling, fag, profesjon (www.ordnett.no). Det nevnes ofte fag og profesjon i forhold til et yrke, men det er første gang vi ble oppmerksomme på at det også nevnes levevei, livsstilling i forhold til dette begrepet. Ut ifra denne definisjonen ser vi at et yrke både kan ha en faglig og en personlig side.

Profesjon defineres av Knoffs som: «... en yrkesgruppe med en bestemt utdanning som kvalifiserer til et kjerneyrke som gruppen har et visst monopol på å utøve, og som gir grunnlag for å definere visse spørsmål som spesifikt faglige for gruppen» (Knoffs som referert i Lauvås 2004, s. 90).

I vår forståelse er yrkesinnhold knyttet til det som i vitenskapsfi-losofien betegnes som paradigme. Paradigme defineres i *Store norske leksikon* som: «En problemløsning som blir akseptert som forbilled-lig for løsninger av lignende problemer innen samme vitenskap, og som derved skaper en vitenskapelig tradisjon» (www.snl.no).

Vi opplever at vårt yrke har sin egen kultur. Kanskje er denne kulturen knyttet til konkrete arbeidsplasser. Kanskje er den knyt-

tet til det landet yrket utøves i. La oss reflektere over dette. Kultur kan defineres forskjellig, men mange av definisjonene legger vekt på mønstre, regler, tradisjoner og normer som råder i samfunnet (Frønes 2001). Vi som utlendinger og helse- og sosialarbeidere kom ikke bare til et nytt lands kultur, vi ble også innført i en ny kultur når det gjelder utøvelse av vårt yrke.

Når vi da plasserer begrepene yrke, kultur og paradigme ved siden av hverandre, kommer vi til følgende: Et yrke innebærer tilbøyelighet til problemløsning basert på et sett av mønstre, regler, tradisjoner og normer. Disse vektlegges i det teoretiske og praktiske fagmiljøet og er akseptert som mønstergyldige for løsning og behandling av utfordringer, problemer og situasjoner vi støter på i hverdagen.

Å ta utgangspunkt i brukernes behov og jobbe ut fra deres premisser, forstår vi som vårt yrkes tilbøyelighet til en spesifikk måte å løse problemer på. Gjennom dette kan vi tilegne oss en forståelse som vi velger å betegne som «typisk» for «oss» vernepleiere. Vi mener det er positivt at vi har spesifikke måter å jobbe på, men dette betyr samtidig at vi bør være på vakt slik at vi ikke utvikler oss i retning av «fagsentrisme». I flerkulturelle sammenhenger settes det fokus på etnosentrisme og kulturrelativisme. Etnosentrisme forklares som en måte å vurdere andre ut fra egne premisser, mens kulturrelativisme forklares som en måte å forstå og vurdere andre ut fra de andres premisser (Magelssen 2005). Å bli bevisst på kulturrelativisme og etnosentrisme kan hjelpe både nordmenn og innvandrere til å justere sin virkelighetsoppfatning slik at den danner et felles grunnlag for samhandling og kommunikasjon mellom dem, med våre brukere og med andre yrkesgrupper.

Når vi snakker om paradigme, fører assosiasjonene oss videre til begrepet ideologi. Ideologi er med på å påvirke utøvelse av vårt yrke. I vårt hjemland er begrepet ideologi fortsatt knyttet til noe negativt. Vårt personlige inntrykk er at begrepet ideologi har blitt misbrukt i mange sammenhenger. Allikevel er ideologi en del av våre samfunn. Ideologi defineres som mekanismer for selvfølgelig-

gjørig av maktforhold og sosiale strukturer (Frønes 2001, s.13). Hva er da disse mekanismer i vernepleie nå? Er det humanisme, darwinisme, marxisme, behaviorisme, empowerment, new public management? Er vi – vernepleierne – oppmerksomme, kritiske og reflekterende overfor mekanismer som kan stå bak vår virkelighetsforståelse? Det er lett for oss å være så begeistret for nye ting at vi kan ta oss i ikke å bruke vårt kritiske filter.

Her kommer vi tilbake til begrepet refleksjon og hvor sentralt det er for yrkesutøveren å basere sine handlinger på den. Vi legger merke til at det ofte er økonomiske midler og tid som bestemmer valg av metoder og løsninger i praksis. Samtidig ser vi hvor stor vekt det legges i Norge på å strebe fra hvordan ting er til hvordan de bør være. Denne streben avspeiler verdiene som ligger til grunn og gir uttrykk for hvordan vi bør handle. Som Aadland (1998) skriver, utgjør de mål og ideal for handling. Hvis økonomiske midler og våre anstrengelser for kvalitetsikring blir verdier som står i strid, bør vi velge å være oppmerksomme på hvilke konsekvenser det kan ha både for vårt yrke og vårt samfunn.

Er det slik at verdiene i det yrkesetiske grunnlagsdokumentet formulerer hvordan vernepleiere bør handle? I vårt yrkesetiske grunnlagsdokument skrives det om «verdier som forplikter». De forplikter, men samtidig er de noe vi streber etter. Kanskje betyr det at vi er forpliktet til å strebe etter dem, noe vi ikke har klart å oppnå til nå. Dette kan kanskje være en forklaring på hvorfor to vernepleiere handler ulikt i to identiske situasjoner? Kanskje betyr det at selv om vi streber etter samme mål, analyserer vi situasjonen forskjellig og legger vekt på forskjellige verdier i løsningen av en sak. Eller kanskje det er våre skjulte verdier som råder. Åpne verdier og skjulte verdier kan beskrives på samme måte som kultur – som et isfjell. De åpne verdiene er synlige, mens de skjulte ligger under overflaten. Og om de er ubevisste, har de likevel noe å si i forhold til våre personlige og profesjonelle valg (Aadland 1998). Uansett hvordan vi svarer på disse spørsmålene, blir svaret med på å definere vårt yrke og dets kultur.

Vi som både er utlendinger og nordmenn bærer med oss en stor pakke med erfaringer. En slik pakke kan være til hinder for å få med seg nye/andre ting, samtidig som den kan være til nytte når vi kommer opp i en situasjon hvor vi behøver dem. Vi bærer med oss holdninger. Vi, som vernepleiere utenfra, kom ikke til Norge uten erfaringer eller holdninger. Virginia Satir skriver at vi alle er født små. Fra fødselen og frem til i dag har hver og en samlet en mengde erfaringer – vi kaller det fortid. Det vi har tilegnet oss hitil kan ha fungert tilstrekkelig til nå (Satir 1997). Vi har tilegnet oss en mengde erfaringer. Men hva skjer med vernepleien hvis vi plutselig stopper opp og sier til oss selv at vi har oppnådd målet? Her kan vi finne hjelp hos Zigmunt Baumans syn på et rettferdig samfunn: «Det eneste svaret jeg med oppriktighet kan gi, er at et 'rettferdig samfunn' er et samfunn som selv mener at det ikke er rettferdig nok, som stiller spørsmål ved om ethvert oppnådd nivå av rettferdighet er godt nok, og som oppfatter den rettferdige tilstanden som noe som alltid ligger et skritt lenger framme. Og framfor alt er det et samfunn som reagerer med vrede overfor ethvert tilfelle av urettferdighet, og som umiddelbart gjør noe for å bøte på det» (Bauman og Testers 2000, s.76).

Vernepleiere betegnes som de svakes advokat, noe som betyr at vi bør ha en stemme som kjemper mot urettferdighet. Vi kan ikke stoppe opp. Vernepleien er fortsatt på vei, i utvikling. Vi har formulert våre forpliktelser, og vi er kalt til selvrefleksjon over hvordan vi realiserer dem. Hva som står bak og hva som kjennetegner vår yrkesutøvelse, og ikke minst hvilken vei vi velger for vernepleiens fremtid. En slik selvrefleksjon kan hjelpe oss å danne et bevisst bilde av våre verdier og motiver i møte med våre brukere. Dette står etter vårt syn igjen i sammenheng med vårt yrkesetiske grunnlagsdokument og spiller en rolle i forbindelse med vår yrkesidentitet.

Selvbestemmelse

Vernepleien som profesjon har vært opptatt av å ivareta brukernes selvbestemmelse. Det har ikke alltid vært slik. Men i dag er det å ivareta brukernes selvbestemmelse en sentral del av vernepleierens yrkesidentitet.

Vi to hadde ikke kjennskap til dette begrepet før vi kom til Norge. Det var ikke vektlagt verken i vår kultur eller i helse- og sosialfaglig sammenheng.

Selvbestemmelse er vesentlig for å tilpasse tiltak til brukernes ønsker og behov. I norsk sosialpolitikk settes det stort fokus på autonomi og selvbestemmelse. Vi skal rådføre oss med brukere, brukere skal være med på å bestemme i saker som angår dem. «Selvbestemmelse dreier seg om grunnleggende menneskerettigheter fordi selvbestemmelse er et viktig grunnlag for personlig utvikling og en forutsetning for å etablere egen identitet» (Bollingmo, Ellingsen og Selboe 2005, s. 17). Vi mener å se en nær relasjon mellom selvbestemmelse og etablering av identitet, og klarer ikke å unngå å relatere det til forhold mellom valg vi tar i vår yrkesammenheng og utvikling av vår yrkesidentitet.

Vi husker tilbake til Slovakia da vi begynte å jobbe i sentrale institusjoner for mennesker med utviklingshemning. Uten å kjenne til det teoretiske grunnlaget for begrepene selvbestemmelse og brukermedvirkning, falt det oss naturlig å rådføre oss med brukerne når vi skulle planlegge dager og aktiviteter. Det var interessant å delta i denne prosessen og observere endringer i væremåter hos personer som plutselig fikk lov til å bestemme selv. Det skapte usikkerhet hos tjenestemottakere, den trygge forutsigbarheten var borte, man måtte bære ansvar for egne valg. Vi velger å forstå resonnering over begrepet selvbestemmelse som en mulighet til å ta lærdom av det vi prøver å lære bort. Vi legger til rette for at våre målgrupper bestemmer selv. På den andre siden bør vi klare å være et forbilde for dem i det å våge å forlate en trygg forutsigbarhet og ta modige valg. Våre valg viser seg å være med på å forme hvem vi

er og hva vi beveger oss mot. Vi mener at det å ta bevisste valg i arbeidshverdagen er med på å utforme vår yrkesidentitet, og det kan gjelde både individer og grupper. Da kan det være på sin plass både for oss som enkeltindivider og som yrkesgruppe å stille oss følgende spørsmål: Hvor mye oppmerksomhet retter vi mot de valg vi tar i vår arbeidshverdag? Hvordan velger vi å se på utfordringer, problemstillinger, mennesker og situasjoner? På hvilken måte er våre valg med på å påvirke i hvilken retning og hvordan vår profesjon og yrkesidentitet utvikler seg?

Våre brukere tilbake i Slovakia var usikre når de skulle ta egne avgjørelser. Det var kanskje ikke så rart at det i første omgang var usikkerhet som kom til uttrykk, for i de store institusjonene ble man aldri lært til å ta egne avgjørelser, noe som også Kristjana Kristiansen, Mårten Söder og Jan Tøssebro peker på: «Persons who have been controlled by others through adult life, and been excluded from ordinary life experiences, often simply do not know how to make decisions» (Bollingmo, Ellingsen og Selboe 2005, s. 47). Det var på den andre siden også veldig mye glede over små, hverdagslige ting som vi gjerne ikke knytter til selvbestemmelse med det første (hvordan vi skulle leke, hva vi skulle spise, kle på). Men det var også en utfordring for oss å slippe kontrollen og la være å bære ansvaret for hver avgjørelse og hvert valg som ble tatt. I våre øyne handlet dette om samhandling og relasjoner, forståelse og respekt og ikke minst bevissthet over vår rolle i samhandlingen.

Etter jernteppets fall i 1989 har det slovakiske samfunnet gjennomgått store endringer. Den store endringen, som i Slovakia blir kalt for transformácia, satte i gang endringer også i arbeidet med mennesker med psykisk utviklingshemning, men senere enn i Norge.

Slovakia er på vei til å utdanne helse- og sosialarbeidere som blir bedre i stand til å ivareta et helhetlig syn på mennesket og alle rettigheter som følger med det. Det finnes også eksempler i Norge i dag hvor selvbestemmelsesrett ikke alltid er ivaretatt (f.eks. eldre

mennesker på sykehjem som må legge seg før nattevakten kommer, psykisk utviklingshemmede som ikke får bestemme over sin fritid fordi det ikke er personale som kan følge dem på ønskede aktiviteter). Det er med andre ord mange utfordringer knyttet til ivaretagelse av selvbestemmelse, uavhengig av hvilket land man utøver yrket sitt i.

I løpet av vår praksis i Slovakia ble vi ofte rørt av måten ansatte snakket om sine relasjoner til brukere på. De var uten tvil glad i dem, og det var kanskje nestekjærighet, omtanke og ønsket om å hjelpe som stod bak deres engasjement for arbeid med mennesker med utviklingshemning. Det var gjerne vårt utgangspunkt da også: «En drøm om å hjelpe dem som ikke klarer det selv.» Svarene til ansatte på spørsmål om hvorfor de i så stor grad overtok ansvaret for avgjørelser på vegne av brukerne, hadde sine røtter i tanker (ideer) om beskyttelse, pleie og omsorg. De handlet ut fra den beste hensikt, det de anså som det beste valget. Det trenger ikke å være negativt, fordi arbeidet innebar nærhet, empati, mellommenneskelig engasjement. Men var disse valgene basert på tanker om autonomi og selvstendighet?

I Norge, på den andre siden, er vi fascinert av hvor stort fokus det legges på ivaretagelse av selvbestemmelse og begrunnelse for valg man tar, på vegne av brukere eller sammen med brukere. Vi tenker da på etiske, faglige og juridiske begrunnelser. Til tross for at det finnes eksempler på at selvbestemmelse blir satt til side, er dette et vesentlig tema som blir jevnlig tatt opp og diskutert i vernepleien, og vi anser dette som viktig også i utviklingen av vår yrkesidentitet. Betyr ikke dette at vi som yrkesutøvere om igjen og om igjen må definere hva selvbestemmelse betyr, og om igjen og om igjen må minne oss på hva det innebærer – uansett hvor og hvilket land vi kommer fra? Disse spørsmål er komplekse, de er både utfordrende og kritiske. Det er opp til oss vernepleiere og andre helse- og sosialarbeidere å ta stilling til dette både nå og i fremtiden. Men vi kan la oss inspirere av innstillingen til forrige generasjons vernepleiere og deres vilje til å utvikle en praksis som

tar brukernes selvbestemmelse på alvor. Denne utviklingen har preget vårt yrke. Kritisk forståelse og selvfølgelig refleksjon kan dermed være en vei å gå.

Kommunikasjon

Akkurat på samme måte som ivaretagelse av selvbestemmelse er en viktig del av vår yrkeskultur, er kommunikasjon et viktig redskap for utøvelse av vårt yrke. Ett av ordene som lyser og peker seg ut for oss når vi tenker på begrepet kommunikasjon, er ordet «møte». I møter mellom mennesker og i omsorg står kommunikasjon sentralt. Ja, mer enn det: Kommunikasjon er møter mellom mennesker. I samspillet med en annen uttrykker vi noe av oss selv, samtidig som vi tar imot eller avviser en annen (Skau 2006, s. 80). I helse- og sosialfaglig sammenheng mener vi relasjon med en bruker når vi snakker om møter. Relasjon med et annet menneske blir i *Avatar*-filmen, som vi her ønsker å bruke som et eksempel, formulert og uttrykt (avbildet) gjennom en setning: «Jeg ser deg.» Å se den andre som den er, der den er, assosierer vi med begrepet omsorg. Ut fra dette kan vi si at begrepet omsorg handler for oss, forfattere av denne artikkelen, om et møte, om en relasjon og om det å se den andre vi møter i en omsorgssituasjon.

Hva legger du i begrepet omsorg? Vi husker at da vi lærte det norske språket, måtte vi assosiere begreper med noe vi kjente. Vi måtte velge hva vi ville legge i forskjellige begreper. Språk er noe vi legger vekt på både i sammenheng med kultur og i sammenheng med et fag, et yrke. Vi antar at som medlemmer av en yrkesgruppe har vi et felles begrepsapparat med alle andre i vår yrkesgruppe. Vår kulturelle bakgrunn og ulike erfaringer kan også påvirke vår oppfatning og tolkning av disse begrepene. Det er faktorer som kan skille oss fra hverandre, men det kan også være ei dør til felles forståelse med andre innenfor vår profesjon og samtidig ut mot andre yrkesgrupper. Hvis vi bestemmer oss for å snakke om fagspråk og den

faglige identiteten, tror vi at det kan være til nytte for enhver av oss å definere hva vi legger i begreper som brukes i vårt fag.

Vetlesen skriver at «som moralsk impuls har omsorg for andres ve og vel sitt opphav i nærhetsrelasjoner; omsorg er av starten av noe sivilt, til forskjell fra noe offentlig, noe delegert og spesialisert» (Henriksen og Vetlesen 2006, s. 50). Hvis omsorg er noe sivilt, da kan vi glede oss over at vi ikke blir erstattet med maskiner og at vårt yrke blir videreført. Samtidig burde vi unngå å se våre brukere, dem vi «møter», som maskiner. Omsorg, nærhet, relasjon, sivilt. Handler dette også om kjærlighet? Hvem ser vi når en bruker banker på vår dør om morgenen? Hvor mye er vi villige til å gjøre for brukernes ve og vel uten at det er pålagt? Og hvor mye tillater de organisatoriske rammene oss å gjøre? Det blir ikke mulig å gi et generelt svar, mener vi. Likevel ser vi at det å leke med disse spørsmålene kan være nyttig for utvikling av vår yrkesidentitet.

Magelssen (2005) forteller i forbindelse med kultur om sensitiv kommunikasjon. Hun definerer sensitiv kommunikasjon som ikke bare det å høre det konkrete som blir sagt, men også fange opp intensjonen bak. Vi ønsker å få frem paralleller mellom kommunikasjon i interkulturelle møter og kommunikasjonsformer som anvendes i vårt yrke. Vi innvandrere kan oppleve kommunikasjon som en utfordring, i den forstand at vi ikke klarer å formulere oss som vi ønsker. Vi kan iblant oppleve at det er en forskjell mellom produksjon av tankene våre i hodet og hvordan de uttrykkes. Med det mener vi så åpenbare ting som aksent, setningsoppbygging eller at det tar altfor lang tid å finne det rette begrepet. Dette minner oss som vernepleiere på at vi står overfor samme type utfordring. Vi vernepleiere er ofte i situasjoner hvor vi må strebe etter å forstå og gjøre oss forstått. Det å skape felles forståelse ser vi som viktig i vernepleieryrket, men hva menes egentlig med felles forståelse? Slik vi velger å forstå det, handler dette ikke nødvendigvis om enighet, men heller om et felles utgangspunkt for videre interaksjon.

Dialog er et av de viktigste verktøyene i vårt vernepleierfaglige

yrke. Det er visse forutsetninger som må være til stede for at vi kan snakke om vellykket kommunikasjon. Vi må være i stand til å kode inn våre opplevelser, erfaringer og kunnskap slik at vi kan formidle dem videre til vår samtalepartner, som på den andre siden må oppfatte og tolke budskapet vårt riktig (Al-Araki 2007).

For å beskrive kommunikasjon som sensitiv, må både våre følelser og vår fornuft tas i bruk (Magelsen 2005). Da er det kanskje til slutt på sin plass å stille seg et spørsmål. Når ble du sist rørt over situasjonen til en bruker? Når kjempet du for en bruker som ikke klarte å kjempe selv? Hvordan ga dette faglige plass for det menneskelige? Når fikk du plass til å tenke over det du gjorde eller sa?

Gjennom disse spørsmålene kommer vi tilbake til begrepet refleksjon. Det åpner rom for ettertanke over hvem vi, vernepleierne, vil være og hva vi vil representere. Spørsmålene gir også rom for refleksjon over vår yrkesrolle, og er viktige spørsmål å reflektere over i forbindelse med utvikling og vedlikehold av vår yrkesidentitet.

Avslutning

I denne artikkelen har vi, to vernepleiere «utenfra», prøvd å reflektere over utfordringer knyttet til vår yrkesutøvelse og yrkesidentitet. Vi har diskutert begreper vi anser som sentrale i vår yrkesutøvelse og stilt oss spørsmål i forbindelse med profesjonens videreutvikling. Vi bør ikke hvile på laurbærene med tanke på utvikling av det vi kan kalle for yrkeskultur. Det vil si mønstre, trender, tradisjoner og regler som danner grunnlag for teori og praksis i vår yrkesutøvelse og dermed påvirker utviklingen av vår yrkesidentitet.

Vi tar avgjørelser sammen med og på vegne av tjenestemottakere, slik at de kan vinne sine egne hverdagslige kamper i saker som angår dem og oppnå den livskvalitet og den gode hverdag som springer ut fra deres ønsker og ivaretar deres interesser. Og

da spiller det ingen rolle om vi kommer fra Alta, Oslo, Slovakia eller et annet sted i verden. Med vår tverrfaglige kunnskap, bevissthet på og refleksjon over vår kompetanse og praksis, og sist, men ikke minst, våre holdninger, nyskaping, kreativitet og genuine interesse for dem vi jobber med, kan vi nå langt. Fordi vi er mennesker og jobber med mennesker. Fordi vi ser og lytter til de vi jobber med.

Referanser

- Al-Araki, Magid (2007). *Kulturanalyse*. 2. opplag 2009. Oslo, Cappelen Akademisk Forlag.
- Askheim, Ole Peter (2003). *Fra normalisering til empowerment*. 4. opplag. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Bauman, Zygmunt og Tester, Keith (2002). *Samtaler med Bauman*. Oslo, Vidarforlaget.
- Dahl, Øyvind (2001). *Møter mellom mennesker. Interkulturell kommunikasjon*. 2. opplag. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Eide, Hilde og Eide, Tom (2007). *Kommunikasjon i relasjoner. Samhandling, konfliktløsning, etikk*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Eide, Solveig Botnen m. flere (2003). *Fordi vi er mennesker*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Eriksen, Thomas Hylland og Sørheim, Torunn Arntsen (2006). *Kulturforskjeller i praksis*. 2. opplag. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- FO: Om vernepleieryrket (2008). Oslo: Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere (FO), Seksjonsrådet for vernepleierne.
- Frønes, Ivar (2001). *Handling, kultur og mening*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Halvorsen, Knut (2005). *Grunnbok i helse- og sosialpolitikk*. 3. utgave. Oslo, Universitetsforlaget.
- Henriksen, Jan Olav og Vetlesen, Arne Johan (2006). *Nærhet og distanse*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

- Lauvås, Kirsti og Lauvås Per (2004). *Tverrfaglig samarbeid – perspektiver og strategi*. 2. utg. Oslo, Universitetsforlaget.
- Magelssen, Ragnhild (2002). *Kultursensitivitet – om å finne likhetene i forskjellene*. 2. utg. Oslo, Akribe.
- Satir, Virginia (1997). *Om å skape kontakt*. Oslo, Grøndahl Dreyer.
- Selboe, Aud, Bollingmo, Leif og Ellingsen, Karl Elling (2005). *Selvbestemmelse for tjenesteytere*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Skau, Greta Marie (2005). *Gode fagfolk vokser: personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. Oslo, Cappelen Akademisk Forlag.
- Aadland, Einar (1998). *Etikk for helse- og sosialarbeidere*. 5. opplag. Oslo, Det Norske Samlaget.
- <http://www.faf.no/pub/rapp/20009/20009.pdf> lesedato 27.4.2010
- <http://www.caplex.no/Web/ArticleView.aspx?ID=9329402> lesedato 28.4.2010
- <http://www.ordnett.no/ordbok.html> lesedato 27.4.2010
- <http://www.snl.no/paradigme/filosofi> lesedato 29.4.2010

*Du vet du er vernepleier når ...
min 2-åring klapper for min 1-åring når han drikker
av vanlig glass ...*



«Fugler i snøstorm» Herleik Kristiansen