

«Et fargerikt arbeid»

En kvalitativ studie av profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn



Marlene Berge

Mastergradsavhandling i
flerkulturelt forebyggende arbeid med barn og unge

Våren 2013

Høgskolen i Telemark
Fakultet for Helse- og sosialfag
Institutt for sosialfag
Kjølnes ring 56
3918 Porsgrunn

<http://www.hit.no>
Forsidebilde: Privat

© 2013 Marlene Berge

Denne avhandlingen representerer 45 studiepoeng

Sammendrag

Tittel:

«Et fargerikt arbeid»

- En kvalitativ studie av profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn.

Bakgrunn for valg av tema:

Denne studien, som handler om det å arbeide i et flerkulturelt samfunn, inngår som en del av paraplyprosjektet «Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn- profesjonalitet, muligheter og utfordringer».

Flerkulturalitet er et begrep som brukes i mange hverdagslige sammenhenger. Men hvordan gjenspeiler dette begrepet seg i faglig sammenheng? Min interesse i denne studien handler om å undersøke hva det faktisk innebærer å arbeide i et flerkulturelt samfunn. Videre er jeg opptatt av profesjonsutøvernes forståelse av det å arbeide i et slikt samfunn, og hvilke muligheter og utfordringer det byr på. Min problemstilling ble derfor som følger:

Problemstilling:

Hvilken forståelse har profesjonsutøvere av begrepet flerkulturalitet, og hvilken betydning har det for deres yrkesutøvelse at vi lever i et flerkulturelt samfunn?

Metode:

Som metode har jeg brukt kvalitativt intervju. Sammen med prosjektgruppen ble det utarbeidet en felles intervjuguide som inneholdt spørsmål fra alle delprosjektene. Vi valgte å ha en semistrukturert intervjuform. Det ble utført 52 intervjuer blant erfarne profesjonsutøvere som har arbeidet i feltet i minimum 5 år. Profesjonsutøverne arbeidet innenfor kommunal virksomhet med barn og unge som sin brukergruppe. Informantene er sykepleiere, vernepleiere, lærere, førskolelærere, barnevernpedagoger og sosionomer. I analysen har jeg vært opptatt av en kombinasjon av en teoretisk og empirisk tilnærming.

Resultater:

Mange av informantene viser usikkerhet til hvordan de skal uttrykke seg når de presenteres for begrepet flerkulturalitet. På en slik måte kan begrepet fremstå som utydelig. Når informantene videre forteller om hva de legger i begrepet er deres svar ulike. Noen informanter knytter sin forståelse til at flerkulturalitet handler om et samfunn hvor det er flere kulturer bestående av forskjeller både innbyrdes blant nordmenn og mellom etniske grupper. De omtales som «Det komplekse oss». Andre informanter fokuserer på forskjeller som befinner seg mellom etniske grupper, forstått som nordmenn og andre etniske grupper.

Disse tilhører kategorien «Vi og de andre». Forståelsen til disse to informantgruppene kan i utgangspunktet virke ulike. Men når informantene begynner å eksemplifisere og fortelle om sin egen praksis, kommer det frem at begge gruppene i hovedsak knytter «de andre», altså de som er annerledes enn dem selv, opp mot mennesker som har en annen etnisk bakgrunn. Selv om forståelsen kan være nyansert, er praksisfortellingene med andre ord begrenset til hovedsakelig å handle om «de andre» forstått som de som har en annen etnisk bakgrunn.

Når informantene forteller om hvor positivt det er å arbeide i et flerkulturelt samfunn, og hvordan «de andre» bør møtes, er disse svarene gjennomgående overflatiske og harmoniske. Eksemplene de presenterer kan virke normative, og de er også nokså generelle og mindre virkelighetsnære. På en slik måte kan svarene virke lært. Man kan tenke seg at informantene svarer slik de «bør» og ut fra det som betraktes som «riktig». De virkelighetsnære historiene kommer mer frem der informantene forteller om vanskelige forskjeller, presentert som utfordringer. Disse historiene har mer dybde og konkretiseringsnivået er derfor høyere. I den første kategorien kan utfordringene forstås som at det er hos «de andre» problemet ligger, noe som skaper utfordringer rundt barneoppdragelse, likhet og likeverd, og kommunikasjon. I den andre kategorien knyttes problemene mer opp mot at det er hos profesjonsutøverne utfordringene ligger. I stor grad er disse utfordringene knyttet til kunnskapsmangel. Gjennomgående har det også vist seg at historier om utfordringer ved «de andre» er flere enn utfordringer knyttet til «oss». Slik blir det som i utgangspunktet blir presentert som et berikende og fargerikt samfunn, til et samfunn som byr på en rekke utfordringer. Disse er primært knyttet til møtet med det hos «de andre» som er forskjellig fra «oss».

Abstract

Title:

“A colorful job”

- A qualitative study of professional practice in a multicultural society.

Background for choice of topic:

This study, which is about working in a multicultural society, is part of the umbrella-project "Welfare State occupations in a multicultural society- professionalism, opportunities and challenges".

Multiculturalism is a term that is used in many everyday contexts. But how does this term reflect its concept in the academic context? My interest in this study is to examine what it actually means to work in a multicultural society. Furthermore I am interested in how the professionals understand their work in a multicultural society, the opportunities and challenges it presents. My research question therefore became as follows:

Research question:

What is the understanding of professionals when it comes to the term multiculturalism and what is the significance for their profession, that we live in a multicultural society?

Method:

The chosen method was qualitative interview. Together with the project team we prepared an interview that included questions from all subprojects. We chose to have a semi-structured interview form. 52 interviews were conducted with experienced professionals who have worked in the field for at least 5 years. The professionals were working within community services, with children and young people as their clients. The informants are nurses, social educators, teachers, preschool teachers, child welfare workers and social workers. In the analysis, I have been preoccupied by combining theoretical and empirical approach.

Results:

Many of the professionals think that multiculturalism is a vague term, and therefore unsure about how to express themselves. In such a manner, the term can appear unclear. Some informants relate their understanding of multiculturalism to be about a community consisting of multiple cultures that consist of both relative differences among Norwegians and between ethnic groups. They are described as "The complex us." Other informants focus on the differences that are between ethnic groups, understood as Norwegians and

other ethnic groups. These belong to the category "We and the others." The informants' understanding of these two groups may seem to be different. But when the informants begin to exemplify and tell about their own practice, it emerges that both groups mainly relate "the others" to be those who are different from themselves, and to the people who have a different ethnic background. Although the understandings can have different shades, the stories about their practice are mainly limited to be about "the others", and are understood to be those who have a different ethnic background.

When the informants talk about how positive it is to work in a multicultural society, and how they should meet "the others", these responses are consistently superficial and harmonic. The examples they present may seem normative and they are also quite general and less realistic. In such way, the answers appear learned. It may be that the informants are responding to how they "should" be answering and from what is considered to be "correct". The "real-life stories" are more prominent where the informants tell about the difficult differences, presented as challenges. These stories have more depth and the specification level is higher. In the first category the challenges may be interpreted as a problem with "the others", with challenges around raising children, equality and communication. In the second category, the problem is more related to a problem with the professionals. To a greater degree, the lack of knowledge is related to this challenge. Consistently out through the interviews there are a greater number of stories about challenges with "the others" than challenges associated with "us". The initial statements that present an "enriching and colorful society", is now changed to a society that offers a variety of challenges. The challenges are primarily related to be the meeting with that which is different with "the others" compared with "us".

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Abstract	5
Innholdsfortegnelse	7
Forord	11
1 Innledning	13
1.1 Et flerkulturelt samfunn	13
1.2 «Profesjonalitetens mange ansikter»	15
1.3 «Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn».....	15
1.4 «Profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn».....	17
1.5 Fra tema til problemstilling	17
1.5.1 Begrepsavklaringer	18
1.6 Videre oppbygning av avhandlingen.....	19
2 Teoretisk utgangspunkt	21
2.1 Et flerkulturelt Norge.....	21
2.1.1 Forståelsen av fler- kultur	24
2.1.2 Hvem er de flerkulturelle?	26
2.1.3 Kulturforskjeller	28
2.1.4 «Vi» og «de andre».....	29
2.1.5 Hva er «norsk kultur»?	31
2.2 Profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn	32
2.2.1 Å arbeide i et flerkulturelt samfunn	32
2.2.2 En samlet profesjonell kompetanse	35
2.2.3 Bakkebyråkratenes utfordringer	37
2.3 Oppsummering	38
3 Metode	41
3.1.1 Kvalitativt forskningsintervju.....	41
3.1.2 Fenomenologi og hermeneutikk	42
3.2 Forskningsteoretiske krav	43
3.3 Praktiske forberedelser	45
3.3.1 Min forforståelse	45
3.3.2 Tilgang til feltet	46
3.3.3 Utvalg av informanter.....	47
3.3.4 Utarbeidelse av intervjuguide	48

3.3.5	Prøveintervju	50
3.3.6	Planlegging av intervju	51
3.4	Gjennomføring av intervju	51
3.4.1	Prosjektgruppas intervjuerfaringer	53
3.5	Etterarbeid	54
3.5.1	Transkriberingsprosessen	54
3.5.2	Seminararbeid	55
3.5.3	Analyseprosessen.....	55
3.6	Etiske hensyn	56
3.7	Oppsummering	57
4	En blandet forståelse og en positiv opplevelse?	59
4.1	Forståelse av flerkulturalitet	59
4.1.1	Et utydelig begrep?	59
4.1.2	Det komplekse oss & Vi og de andre	61
4.1.3	Refleksjoner rundt skillet mellom «vi» og «de andre».....	66
4.2	Hvordan bør man møte «den andre»?	68
4.3	Det positive arbeidet.....	69
5	Utfordringer i praksis	73
5.1	Utfordringer ved «de andre»	74
5.1.1	Barneoppdragelse.....	74
5.1.2	Likhet og likeverd	79
5.1.3	Kommunikasjon.....	84
5.2	Utfordringer ved «oss».....	88
6	Avslutning	95
6.1	Skillet i materialet.....	95
6.2	Fokus på «de andre» og de vanskelige forskjellene	96
6.3	Videre refleksjon	98
Vedlegg 1:	Tillatelse av NSD	101
Vedlegg 2:	Informasjonsskriv til kommunene	103
Vedlegg 3:	Informasjonsskriv til informantene	107
Vedlegg 4:	Samtykkeerklæring.....	109
Vedlegg 5:	Intervjuguide	113

Referansliste 117

Forord

Denne masteravhandlingsprosessen har vært en lang reise. Det er nå med stor glede og tomhet at avhandlingen ferdigstilles. Jeg vil derfor benytte anledningen til å takke alle de enestående menneskene som bidro til å gjøre denne reisen til en minneverdig tid og utviklingsprosess.

Jeg vil først og fremst rette en takk til alle de 52 informantene som deltok i paraplyprosjektet, og gjorde det mulig for meg å utarbeide denne avhandlingen basert på funn fra intervju materialet. Takk for all deres tid, tålmodighet og interesse for prosjektet, og for at dere ga prosjektgruppen mulighet til å utføre intervjuer.

Jeg vil samtidig takke mine to veiledere fra skolen, hovedveileder Hilde Larsen Damsgaard og biveileder Ketil Eide, for god støtte og oppfølging gjennom dette prosjektet. Og ikke minst, takk for deres tilgjengelighet og den tiden dere brukte på mitt prosjekt.

Sist, men ikke glemt, vil jeg også takke min prosjektgruppe for samarbeid og interesse. Diskusjoner og tilbakemeldinger fra dere har bidratt til gode refleksjoner gjennom denne prosessen.

Porsgrunn, 13.05.2013



Marlene Berge

1 Innledning

1.1 Et flerkulturelt samfunn

Det flerkulturelle samfunn er en betegnelse som ofte brukes i mange ulike sammenhenger av forskjellige mennesker. I Norge brukes begrepet flerkulturalitet både av politikere, byråkrater og journalister. Betegnelsen er også kjent blant «den vanlige mannen i gata», noe som gjør at det flerkulturelle samfunn er blitt en del av det hverdagslige språket (Eriksen, 2001a). Men hva er et flerkulturelt samfunn?

I et flerkulturelt samfunn kan man observere likheter og forskjeller mellom grupper så vel som individer. Et flerkulturelt samfunn betyr at det finnes *flere kulturer i samfunnet* (Kasin, 2008). Et flerkulturelt samfunn vil bli forstått som at ulike mennesker lever sammen. Likhetene og forskjellene blant disse menneskene vil være å finne blant etniske grupper, men også blant ulike nordmenn over hele landet.

Kultur som et generelt og helhetlig begrep kan forstås som «alle sider ved samfunnslivet og menneskelig virksomhet» (Schackt, 2009, s. 7). Videre kan begrepet forstås som tradisjoner, noe som overføres gjennom generasjoner. Men selv om kulturer kan overføres, er den av dynamisk karakter. Kultur er skapt og knyttet til mennesker, noe som betyr at kulturer kan fremtre i form av menneskelig atferd og uttrykk. Ofte kan man observere atferd og uttrykk gjennom grupper, der mennesker kan ha felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger. Det betyr at kulturbegrepet ikke retter seg direkte mot biologien i mennesker, men mer på hva som kjennetegner gruppens uttrykksformer (Schackt, 2009).

Hvordan man vektlegger likheter og forskjeller vil få betydning for hvordan vi forstår et flerkulturelt samfunn. Dersom man for eksempel vektlegger likheter blant nordmenn og velger å definere denne gruppen som å ha en egen kultur, kan innvandrere betegnes som å ha en annen kultur. Innvandringen til Norge i dag har sammenheng med at verden stadig blir mindre. Globaliseringsprosessen gjør at mennesker med ulik etnisk- og kulturell bakgrunn kommer tettere innpå hverandre, noe som påvirker samfunnet (Eriksen, 2001b). Kulturer som tidligere har virket så fjerne kommer stadig nærmere. Dette betyr at ulike kulturer «smelter sammen» og dermed utgjør en del av vår kulturvirkelighet (Hovland, 2001). Men har det seg da slik at de endringene som Norge har gjennomgått de senere årene, har ført til at folk assosierer flerkulturalitet med etnisitet og at det er de med annen etnisk bakgrunn enn den norske som oppfattes og betegnes som «de andre»?

Ofte forstår man kultur som noe som *de andre har*, - kanskje fordi man ofte glemmer at man besitter en kultur selv. «De andre» representerer en form for «annerledeshet», og de tillegges bestemte kjennetegn eller egenskaper. Dette skaper et skille mellom «oss» og «de andre», fordi ulikhetene i kulturene kanskje vektlegges fremfor det som er felles (Vike, 2001). Men dersom man ikke kun vektlegger forskjellene mellom innvandrere og nordmenn, vil man kunne se at det også er store kulturelle forskjeller innbyrdes blant nordmenn (Eriksen, 2001a). Dette betyr at når ulike nordmenn kommer tettere innpå hverandre, vil også de representere en kompleksitet preget av både ulikhet og likhetstrekk. Men når det også finnes store kulturforskjeller blant nordmenn, hvor går da skillet mellom «oss» og «de andre»? Og er det slik at begrepet flerkulturalitet beskriver det samfunnet vi burde ha, men ikke det samfunnet vi faktisk har? Dette er noen interessante spørsmål som kan knyttes til det flerkulturelle samfunnet. Kanskje er det spesielt interessant å finne ut hvordan det flerkulturelle samfunn forstås av de menneskene som til daglig jobber i samfunnet, og få innblikk i hvordan det påvirker profesjonsutøvere å jobbe i et slikt samfunn.

Ulike kulturer påvirker dagens oppvekst. Videre vil også disse kulturene kunne påvirke arbeidet til dem som arbeider med barn og unge. Barnets nåværende posisjon i samfunnet bringer med seg en rekke muligheter for barn og unge. Men den økende individualiseringen og friheten barn og unge nå har, påvirker både barn og unge, og profesjonsutøvere som jobber med dem. Kulturforståelse er et vesentlig element med tanke på hvordan profesjonsutøverne håndterer denne brukergruppen innenfor velferdsstatens yrker. Det blir dermed viktig at profesjonsutøvere er bevisste og har forståelse for at synet på barn kan avhenge av kultur. «I løpet av barndommen er alle barn i kontakt med mange ulike profesjonsutøvere som besitter ulik teoretisk og praktisk kunnskap om barn» (Otterstad, 2008a, s. 11). Siden profesjonsutøvernes arbeidsoppgaver ofte er under endring, må de til stadighet tilpasse seg nytt arbeid. Endringene fører med seg at profesjonsutøverne må holde seg oppdatert når det gjelder «nye spesialiseringer og ny faglig tenking om kunnskap og praksis» (Otterstad, 2008a, s. 11). I dagens samfunn innebærer dette at profesjonsutøverne i tillegg til å forholde seg til velferdsstatens rammer, som blant annet handler om at man skal handle i tråd med retningslinjer og forholde seg til gitte stillingsinstruksjoner, må ha kunnskap både om moderne oppvekst og ulike kulturer i samfunnet. Slik kunnskap er av betydning for både nyutdannede og erfarne profesjonsutøvere i velferdsstatens yrker.

1.2 «Profesjonalitetens mange ansikter»

Bakgrunnen for min masteravhandling er funn fremkommet i studien *Profesjonalitetens mange ansikter*. Dette er en kvalitativ intervjuundersøkelse blant 40 relativt nyutdannede yrkesutøvere som har jobbet mellom 2-5 år etter endt bachelorutdanning/grunntid utdanning enten som barnevernpedagog, sosionom, vernepleier, sykepleier eller lærer. Målet med prosjektet har vært å innhente kvalitativ informasjon om yrkesutøvernes syn på profesjonalitet og utdanningens relevans med henhold til kompetansebehov i praksis. I tillegg var hensikten å få frem informasjon om noen av de utfordringene de nyutdannede yrkesutøverne opplever. Studien, som ble påbegynt høsten 2007, har vært et samarbeid mellom Høgskolen i Telemark ved Hilde Larsen Damsgaard og Senter for profesjonsstudier på Høgskolen i Oslo ved professor Kåre Heggen.

Arbeidet har frembrakt en rekke sentrale funn både når det gjelder profesjonsforståelse, profesjonskvalifisering og utfordringer knyttet til yrkesutøvelsen (Damsgaard, 2010a, 2010b, 2010c). Når det gjelder utfordringer, er det særlig tre funn som er felles på tvers av profesjon. De nyutdannede yrkesutøverne ser mangel på tid og ressurser som en utfordring. Denne mangelen fører til at de stadig opplever å ikke strekke til i yrket. Dette danner grunnlag for opplevelse av dårlig samvittighet. Til tross for at de ser de begrensede rammene som et systemanliggende og en systemfeil, privatiserer de ofte nederlaget og bærer opplevelse av utilstrekkelighet på egne skuldre. For å håndtere den frustrasjonen gapet mellom intensjon og virkelighet skaper, utvikles det i følge informantene en galgenhumor som fungerer som en form for utlufing. Denne humoren kan imidlertid også representere et problem fordi den lett kan bli til det informantene omtaler som krenkende omtale av tjenestemottakere (Damsgaard & Eide, 2012). Disse funnene, samt noen av funnene knyttet til profesjonsforståelse og beskrivelser av at møter med mennesker med annen etnisk bakgrunn kan by på utfordringer, ligger til grunn for etablering av det nye kvalitative paraplyprosjektet *Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn – profesjonalitet, muligheter og utfordringer*.

1.3 «Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn»

Hensikten med dette prosjektet er gjennom intervjuer å kunne følge opp og utdype sentrale funn fra studien blant de nyutdannede profesjonsutøverne, samt innhente informasjon om

nye temaer som er sentrale med tanke på moderne oppvekst. Paraplyprosjektet har som mål å innhente kvalitativ informasjon om følgende hovedtemaer:

- Profesjonalitet i yrkesrolle og arbeidskultur
- Profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn
- Profesjonsutøvelse og forebygging
- Profesjonsutøvelse - muligheter og utfordringer

Prosjektet inneholder fem ulike delprosjekter. Studenter på Masterstudiet *Flerkulturelt forebyggende arbeid med barn og unge* har ansvar for disse delprosjektene. Leder for prosjektet er Hilde Larsen Damsgaard. Prosjektet inneholder følgende delprosjekter:

<p>Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn</p> <p>– profesjonalitet, muligheter og utfordringer</p>				
Muligheter og utfordringer i det sosialfaglige feltet	Profesjonalitet, språk og arbeidskultur	Lojalitet i velferdsstatens yrker	Profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn	Forebyggende arbeid i velferdsstatens yrker

Prosjektgruppa i studien Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn består av seks masterstudenter og fem ansatte på Fakultet for helse- og sosialfag på Høgskolen i Telemark. Følgende profesjoner er representert i gruppa: Førskolelærer, lærer, barnevernpedagog, sosionom, vernepleier og sykepleier. I tillegg består gruppa av en sosialantropolog, en jurist og en sosiolog. At prosjektgruppa er tverrfaglig sammensatt, er vesentlig både for å sikre faglig bredde og for å ivareta det tverrprofesjonelle og sektorovergripende fokuset som etterlyses i *Utdanning for velferd* (Meld. St. 13, 2011-2012). En slik tverrfaglighet anser vi som en styrke i et prosjekt som omhandler ulike yrker i velferdsstaten. I en slik prosjektgruppe skulle vi sammen utforske det samme feltet, men med ulike foki.

1.4 «Profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn»

Min avhandling vil ha følgende tema; Profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn. Tidligere forskning fra prosjektet Profesjonalitetens mange ansikter har hatt et fokus på nyutdannede profesjonsutøvere. Forskjellen blir denne gangen at prosjektet Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn tar utgangspunkt i erfarne profesjonsutøvere, som har arbeidet i feltet i minimum 5 år. Profesjonalitetens mange ansikter har heller ikke hatt fokus på flerkulturalitet i profesjonsutøvelsen. Dette gjør tematikken, ikke bare relevant, men spesielt interessant for det nye paraplyprosjektet Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn. Dessuten er prosjektet relevant for det omtalte masterstudiet, fordi det innhenter informasjon om temaer som er sentrale i studiet, i mitt tilfelle om flerkulturalitet.

1.5 Fra tema til problemstilling

I det dagligdage har jeg selv opplevd å høre folk snakke om flerkulturalitet og kultur i forskjellige sammenhenger. Begrepene har blitt brukt som årsaksforklaringer og med ulikt meningsinnhold. Det jeg spesielt har lagt merke til, er at slike samtaler ofte preges av at det fokuseres på «de andre», og hva som kjennetegner dem. «De andre» er etter min erfaring sjelden beskrevet som nordmenn. Dessuten opplever jeg at betegnelsen «de andre» gjerne har blitt brukt i sammenhenger der man skal forklare atferd eller tanker som man selv ikke identifiserer seg med. Dette gjorde meg nysgjerrig på hvordan folk forsto begrepet flerkulturalitet, og også hvilke forskjeller de vektlegger når noen får betegnelsen «de andre».

Erfaringsmessig har jeg inntrykk av at forskjellene som vektlegges handler om det som er annerledes fra oss. Dette kan uttrykkes gjennom et skille mellom «oss» og «de andre» (Eriksen, 2001c). Er det slik at folk primært knytter flerkulturalitet opp mot ulike etniske grupper? Er det da slik at forståelsen for at det er mange forskjellige kulturer innbyrdes blant det norske folk, mangler? Jeg ble ut fra dette nysgjerrig på hvordan folk brukte begrepet flerkulturalitet, og andre begreper knyttet til dette, i det daglige, men ikke minst ble jeg interessert i hvordan dette gjenspeiler seg i faglig sammenheng. Dersom begrepet er uklart i dagligtalen, hvordan er det da når man bruker det i ulike faglige sammenhenger?

Siden det kan råde mange ulike oppfatninger om hva flerkulturalitet er, og vi samtidig lever i det som beskrives som et flerkulturelt samfunn som profesjonsutøvere må forholde seg til, vil det være nyttig å utforske profesjonsutøvernes bevissthet i forhold til dette

temaet. Mennesker som lever i et flerkulturelt samfunn, hvor de både omgir seg med kompleksiteten og er en del av den, vil kunne ha ulike forståelser og oppfatninger av hva begrepet omfatter, og hvordan kulturer påvirker samfunnet og deres eget arbeid. På samme måte vil forståelsen av begrepet ha relevans for hvordan profesjonsutøverne ser på betydningen av å arbeide i et flerkulturelt samfunn.

Flerkulturalitet er et mye omstridt begrep som ulike teoretikere har forsøkt å forklare og definere. Flerkulturalitet kan fremstå som et normativt begrep (Kasin, 2008), og det kan derfor være interessant å se på hvordan normene gjør seg gjeldende i profesjonsutøvernes forståelse av begrepet. I denne sammenhengen kan jeg samtidig se på hvordan forholdet mellom «oss» og «de andre» belyses, og videre også, hvilke forskjeller som vektlegges i forståelsen mellom «oss» og «de andre». Videre er det interessant å få et bilde av hvilken betydning det at vi lever i et flerkulturelt samfunn har for profesjonsutøvelsen. På bakgrunn av dette har jeg utarbeidet følgende problemstilling:

Hvilken forståelse har profesjonsutøvere av begrepet flerkulturalitet, og hvilken betydning har det for deres yrkesutøvelse at vi lever i et flerkulturelt samfunn?

1.5.1 Begrepsavklaringer

Problemstillingen inneholder begreper som kan være nyttig å ha forståelse for. Et flerkulturelt samfunn er tidligere blitt forklart til å omhandle *flere kulturer i samfunnet*. Dette utdypes i teorikapitlet.

Når jeg skriver om å være *profesjonsutøver* innebærer dette å inneha en bestemt type kunnskap som skal forvaltes på en hensiktsmessig måte. Utdannelsen må foregå over en viss tid, og være formalisert (Grimen, 2008). Profesjonsutøverne, som vil være mine informanter, er sykepleiere, vernepleiere, lærere, førskolelærere, barnevernpedagoger og sosionomer. Jeg vil ikke foreta en sammenligning mellom de ulike profesjonene. Det vil følgelig ikke bli gitt noen innføring i hva som særpreger hver enkelte profesjon.

I denne studien rettes søkelyset mot to elementer; informantenes *forståelse* av begrepet flerkulturalitet og deres opplevelse av den betydningen det å jobbe i et flerkulturelt samfunn har for deres *praksis*. Praksis innebærer i denne sammenheng hvordan det å arbeide i et flerkulturelt samfunn kommer til uttrykk i profesjonsutøvernes arbeid, og hvordan de møter dem de yter tjenester for i et slikt samfunn. Søkelyset er på hvordan profesjonsutøverne beskriver sin opplevelse av arbeidet sitt og sin utøvelse i et flerkulturelt samfunn. Når profesjonsutøverne forteller om det de gjør og opplever i arbeidet sitt, vil

dette bli omtalt som praksis. Det er imidlertid viktig å understreke at det er informantenes fortellinger om praksis som vektlegges og ikke observasjon av deres handlinger i praksis.

Arbeidsplassene er i denne sammenheng sosialfaglig- helsefaglig eller pedagogisk arbeid innenfor kommunal virksomhet. Arbeidsplassene har barn og unge som sin brukergruppe. Denne brukergruppen vil være sentral for masterstudiet som omfatter *arbeid med barn og unge*.

1.6 Videre oppbygning av avhandlingen

I det neste kapitlet i avhandlingen, kapittel 2 vil ulike *teori* tilknyttet mitt tema bli presentert. Avhengig av hvilke perspektiver som vektlegges, vil teoriene kunne bli satt opp mot hverandre, mens de andre ganger vil kunne virke bekreftende på hverandre. Teoridelen vil sammen med mine kommende empiriske data danne grunnlag for drøfting. Ved at teorikapitlet presenteres før metodekapitlet, kan leseren få innsikt i teoretisk kunnskap av mitt tema før studien og dens funn presenteres. Teorien blir dermed et fundament som skaper «bygningmuligheter» senere i avhandlingen.

I kapittel 3 vil jeg presentere prosjektets metode. Her vil prosesser som forarbeid og planlegging, gjennomføring og etterarbeid, og redegjørelse for analysearbeid, bli presentert. Forskningstradisjonene som prosjektet inngår i vil også bli satt opp mot eget prosjekt. Samtidig vil jeg se egen undersøkelse i lys av vitenskapsteoretiske krav. Etske hensyn og refleksjoner vil også bli presentert i dette kapitlet. Jeg har valgt å lage et omfattende metodekapittel. Begrunnelsen for dette er at jeg gjennom grundig beskrivelse av studien ønsker å ivareta kravet om reliabilitet og sørge for at arbeidet blir transparent. Jeg har også valgt å rette et kritisk blikk mot ulike deler av forskningsprosessen for å vise at metodekritikk bør omfatte alle ledd i en undersøkelse.

Videre i kapittel 4 og 5 vil jeg presentere og drøfte mine empiriske funn. Først i kapittel 4 viser jeg hvordan begrepet flerkulturalitet kan fremstå som utydelig. Videre vil jeg presentere to hovedkategorier som kalles for «Det komplekse oss» og «Vi og de andre». Jeg plasserer informantene inn i disse kategoriene ut fra hvordan de forstår begrepet. En slik avklaring hjelper til med å få frem likheter og forskjeller blant informantene. For å kunne drøfte hvem informantene ser på som «de andre», vil jeg her presentere sitater hvor informantene snakker om hvem det er som er forskjellig fra dem selv. Ofte kan dette ses i sammenheng med utfordringer, altså at det som er forskjellig skaper utfordringer. Historiene om utfordringer vil ikke bli problematisert i dette kapitlet. Videre vil fokuset på

hvem informantene ser på som «de andre» danne drøftingsgrunnlag for skillet mellom «oss» og «de andre». Deretter fokuserer jeg på hvordan man bør «møte den andre», og hvordan praksisen i et flerkulturelt samfunn kan omtales som positiv. Grunnlaget for et slikt fokus kan gi grobunn for å drøfte flerkulturalitet som et normativt begrep. Derfor vil jeg problematisere flerkulturalitetsbegrepets normative betydning.

I kapittel 5 presenterer jeg utfordringene ved det å arbeide i et flerkulturelt samfunn, og hvordan disse utfordringene fremstår i praksis. Hovedkategoriene vil her bli omtalt som Utfordringer ved «de andre», herunder barneoppdragelse, likhet og likeverd, og kommunikasjon, og Utfordringer ved «oss». Poenget med å samle disse utfordringene i et selvstendig kapittel, er at jeg ønsker å presentere og drøfte sammenhengene. Noen av historiene som handler om utfordringer vil som sagt, bli presentert i kapittel 4. Men disse historiene vil ikke bli drøftet i dette kapitlet, annet enn for å belyse hvem det er som kan betegnes som «de andre». Utfordringer i praksis vil derimot bli mer utbrodert i kapittel 5.

Kategoriene under kapittel 4 og 5 har fremkommet gjennom en kombinasjon av teori og empiri. Jeg vil ha en analytisk tilnærming til materialet allerede fra starten av, og drøfting vil derfor finne sted underveis og gjennomgående i kapitlene.

Helt til slutt, i kapittel 6, vil jeg oppsummere avhandlingens sentrale funn og hovedtrekk under en *avslutning*. I denne delen rettes søkelyset mot det som er mest sentralt med tanke på problemstillingen. Her løfter jeg frem hvordan man kan forstå skillet i mitt materiale, og hvordan man kan forstå profesjonsutøvernes fokus på «de andre». Deretter vil jeg løfte frem sentrale tanker som kan bidra til refleksjoner.

2 Teoretisk utgangspunkt

I dette kapitlet vil jeg fokusere på Norge som et flerkulturelt samfunn, fordi jeg legger det som en forutsetning at vi lever i et slikt samfunn. Ulike forståelser av begrepet flerkulturalitet vil bli omtalt, og videre vektlegges hvordan man kan forstå betydningen av dette begrepet når vi betegner individer som «flerkulturelle». Grunnen til at jeg har vektlagt en slik avklaring, er at betegnelsen flerkulturell kan være vanskelig å bruke om mennesker på individnivå. Jeg vil også belyse kulturforskjeller, for å vise til hvordan man kan nyansere forskjeller. Begrepsparet «vi» og «de andre» vil bli presentert. Innsikt i dette begrepsparet er sentral for denne avhandlingen, fordi jeg i analysen drøfter materialet i lys av disse begrepene. Videre vil jeg gå inn på hvordan norsk kultur kan forstås, for å kaste lys over at det vi anser som norsk kultur kan være sammensatt og kanskje vanskelig å ordfeste.

Deretter vil jeg fokusere på profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn. Jeg vil gå inn på hvordan det kan være å arbeide i et flerkulturelt samfunn, og hvilke konsekvenser dette kan ha for våre tanker og vår handlemåte. En samlet profesjonell kompetanse blir presentert, og profesjonell yrkesutøvelse blir problematisert i lys av kunnskap og møte med «den andre». En slik problematisering er et ledd i å stille spørsmål om det å ha teoretisk kunnskap om «de andre» er tilstrekkelig i arbeidet med mennesker. Deretter vil jeg presentere bakkebyråkratenes utfordringer med det å arbeide i velferdsstaten, og kanskje også i et flerkulturelt samfunn. Helt til slutt vil det komme en kort oppsummering av kapitlet.

Ved å gå inn på kompleksiteten rundt flerkulturalitet, dannes grunnlag for drøfting av empiri.

2.1 Et flerkulturelt Norge

Moderniteten i samfunnet har ført til nye tanker om hva som kan betegnes som kultur. Det betyr at man vektlegger likheter og forskjeller i annen grad enn tidligere. Dette kan ha sammenheng med at globaliseringsprosessen har ført verden «mer sammen», noe som resulterer i en sammensveiset verden. Det er ikke lett å lage tydelige skiller mellom ulike kulturer fordi de ofte går inn i hverandre. Sjelden er det slik at kulturer har vært i posisjon til å være totalt adskilt fra hverandre. Mange av skillene kan derfor ses som å være overdrevne. I dag vil skillene, selv de mest overdrevne, ha problemer med å eksistere.

Dette betyr at kulturer kan få problemer med å isolere seg (Eriksen; Clifford i Eriksen, 2001b).

I dag er det så å si intet land eller samfunn som kan betegnes som kun å være bebodd av en bestemt etnisk gruppe (Eriksen, 2001a). Øverbye viser til Bhopal når han forklarer begrepet etnisitet. Etnisitet beskrives blant annet som noe som kan være subjektivt forankret, altså at det handler om hvordan man forstår og definerer seg selv. En tilskrevet forklaring handler derimot om at andre definerer din etnisitet. Det kan også være en kombinasjon av disse, ved at man for eksempel betegner seg selv som norsk, samtidig som andre betegner deg som ikke-norsk (Bhopal i Øverbye, 2011). Mennesker med ulike bakgrunner og referanserammer kan dermed forholde seg til hverandre i et og samme samfunn (Fife, 2011).

Eriksen (2011) henviser til ulike teoretikere når han skal forklare begrepet samfunn, herunder Keesing:

(...) En befolkning som kjennetegnes av relativ adskillelse fra de omkringliggende befolkningene og en distinkt kultur (komplekse samfunn kan bestå av to eller flere distinkte kulturelle grupper som er inkorporert i et felles sosialt system (Keesing i Eriksen, 2011, s. 13).

Den andre samfunnsdefinisjonen er hentet fra Giddens:

(...) Et samfunn er en gruppe mennesker som lever i et bestemt territorium, er gjenstand for felles politisk autoritetssystem, og erkjenner at de har en identitet som skiller seg fra andre grupper. Enkelte samfunn, som jegere og sankere, er svært små og består ikke av mer enn noen dusin personer. Andre er veldig store og involverer mange millioner... (Giddens i Eriksen, 2011, s. 14).

Både Keesing og Giddens vektlegger stedsbegrensning i samfunnsdefinisjonene, fordi de henviser til adskillelse eller bestemte territorium. Keesing mener at et samfunn kan bestå av flere kulturer som henger sammen med hverandre. Giddens vektlegger i sin definisjon felles identitet. Videre mener Giddens at samfunn både kan være små eller store, og at de kjennetegnes ut fra det som skiller dem ut fra andre samfunn (Eriksen, 2011).

Opp gjennom historien har nasjonalismen ført til både adskillelse og samhold i det norske samfunnet. Et eksempel på dette kan være den utenfor- følelsen man kan få ved å være en av flere minoriteter. Disse minoritetene kan føle at de ikke passer helt inn i det «typiske

norske». Men når det er sagt, så er ikke fragmenteringen av samfunnet kun knyttet opp mot minoriteter. Det er nemlig mange etniske nordmenn som også beveger seg i andre retninger enn det som vi anser som det «typiske norske» (Eriksen, 2011).

Vike skriver om at forståelsen av Norge som et flerkulturelt samfunn, vil kunne variere avhengig av hvilket perspektiv man velger å vektlegge. I sammenligning med andre land er Norge i stor grad preget av monokultur. Selv om det for eksempel kan være store språklige og religiøse forskjeller innad i landet, har ikke disse forskjellene ført til at nordmenn har følt seg truet «av å ikke tilhøre en nasjonal kultur og forpliktelsen overfor dens politiske uttrykk: staten» (Vike, 2001, s. 137). Nordmenn kan fortsatt føle at de tilhører en nasjonal kultur, og har dermed bevart sin nasjonalitetsfølelse. Et eksempel på dette kan være at hver 17. mai går nordmenn rundt i gatene med norsk flagg og bunad. Selv om større grupper av nye landsmenn har fått opphold i Norge, har ikke det norske folk blitt utsatt for marginalisering på den måten at vi har blitt skjøvet ut av samfunnet eller blitt utstøtt av nykommerne (Vike, 2001). Gullestad skriver at Norge kan fremstå som homogent, fordi «den etniske og religiøse pluralismen i Norge har vært adskillig mindre enn i mange andre land» (Gullestad, 2002, s. 67). Men til forskjell fra Vike, vektlegger ikke Gullestad trygghetsfølelsen rundt nasjonal kultur når hun omtaler Norge. Hun hevder at noe av det som er ukjent og annerledes kan virke truende på det norske. På en annen side kan forestillingen om at Norge er et homogent samfunn ses som en teoretisk myte fordi den «kapsler inn og forseglar motsetninger og den fungerer som grunnlag for tenkning og handling» (Lèvi- Strauss i Gullestad, 2002, s. 68). Det betyr at tanken om Norge som et homogent samfunn kan forsterke skillet mellom «oss» og «de andre», fordi de fremmede forstyrrer samfunnet med sin annerledeshet. Videre mener Gullestad at det er likhetstankegangen som kan ha skapt myten om homogenitet. I Norge kan det vektlegges resultatlikhet. Dessuten knytter nordmenn ordet likhet sterkt opp mot likeverd. Trygghetsfølelsen har på en slik måte vært skapt gjennom tanken om likhet (Gullestad, 2002).

På en annen side, kan Norge også bli sett på som et flerkulturelt samfunn. Nordmenn utgjør en majoritet som kan fremstå som annerledes enn minoriteter. Minoritetene kan være samer eller nye landsmenn. Men selv om det hverken hadde fantes samer eller nye landsmenn i landet, ville Norge fremdeles kunne blitt beskrevet som et flerkulturelt samfunn. Grunnen til dette er ganske enkelt at ingen nordmenn er like. Norske folk kan være forskjellige fra hverandre og besitte ulike kulturer. For mange nordmenn er dette noe som kan være vanskelig å «innrømme», nettopp fordi de forskjellene som eksisterer

innbyrdes blant nordmenn, kanskje ikke blir sett på eller forklart som kulturer. Kanskje dette har noe å gjøre med at nordmenn vektlegger likheter fremfor forskjeller når de snakker om «sine egne»? Et eksempel på kulturforskjeller innbyrdes blant nordmenn kan være vektleggingen av lokal tilhørighet (Vike, 2001). Fife (2011) skriver om hvordan lokal tilhørighet har blitt satt mer på agendaen. Vi har egne oppfatninger av hva som kjennetegner en gjeng «sossegutter» fra Bærum kontra en «haug med bønder» fra Gjøvik. Et annet eksempel kan handle om dialekter. Det vil si at vi vil kunne se forskjeller i språk og talemåte dersom vi sammenligner nordlendinger og sørlendinger (Vike, 2001). Man kan også velge å vektlegge ulike levemåter og kulturelle koder. Ulike mennesker møter hverandre daglig i det norske samfunnet. Disse møtene kan handle om at mennesker med ulike bakgrunner og fortolkningsrammer møter hverandre og «veksler» erfaringer, altså presenterer sine kulturer for hverandre. Man behøver med andre ord ikke å grave etter etniske røtter for å finne flerkultur (Gullestad, 2002).

Etter å ha presentert hvorfor Norge kan bli sett på som et flerkulturelt samfunn, kan det være av betydning å ha forståelse for begrepet flerkultur.

2.1.1 Forståelsen av fler- kultur

I følge Kasin er et flerkulturelt samfunn noe som kan assosieres med noe positivt. Assosiasjonene kan knyttes opp mot «et forsøke på å anerkjenne at det er forskjeller på folk, men at disse forskjellene er positive og relevante på en berikende måte» (Kasin, 2008, s. 55). Bildet av et flerkulturelt samfunn kan på en slik måte forsøke å gi assosiasjoner om å omfavne de ulikhetene som finnes blant folk, forstått med positive fortegn, og som noe som kan være en berikelse i samfunnet. Dermed kan betegnelsen «flerkulturell» assosieres med noe gledelig og ønskelig.

Ofte blir «det flerkulturelle» fremstilt som noe som er normativt. Dersom man omtaler en arbeidsplass som flerkulturell, er det ikke gitt hvilke karakteristikk det er som gjør den flerkulturell. utfordringer kan oppstå dersom man ikke skiller mellom det deskriptive og det normative. En deskriptiv beskrivelse tar sikte på å forklare hvordan arbeidsplassen faktisk *er*, altså beskrivelser fra et objektivt ståsted. Den normative forklaringen tar derimot sikte på å forklare hvordan arbeidsplassen *burde være*. Dersom dette skillet ikke tydeliggjøres, vil det være vanskelig å nyansere arbeidsplassen. Kasin mener derfor at flerkulturalitet kan være et godt begrep, så lenge det nyanseres. Man må imidlertid være klar over hva som ligger i begrepet før man bruker det (Kasin, 2008).

I og med at et flerkulturelt samfunn består av flere kulturer, er det interessant å ha en forståelse for begrepet kultur. «Kultur kan defineres enkelt som de skikker, verdier og væremåter som overføres, om enn i noe forandret form, fra generasjon til generasjon» (Klausen i Eriksen, 2001d, s. 60). «En annen definisjon sier at kultur er det som gjør kommunikasjon mulig» (Eriksen, 2001d, s. 60). Denne definisjonen vektlegger de likhetene som eksisterer blant mennesker, slik som tankemønstre eller handlemåter. Disse likhetene fører videre til at vi som mennesker forstår hverandre og kan kommunisere. Klausens definisjon fokuserer på hvordan kulturer overføres gjennom tradisjoner, og har historisk tilknytning. Eriksens definisjon handler ikke om hvordan kultur er historisk forankret, men vektlegger hvordan kultur kan fremme forståelse i nåtiden (Eriksen, 2001d). I følge Kasin (2008) kan Eriksens definisjon gjøre at det kan være vanskelig å kartlegge hvor kulturgrensene går, fordi denne definisjonen er overordnet og åpen. Hvor store forskjeller i verdier må mennesker ha for at man skal kunne plassere dem i to individuelle kulturer? Og er det ikke ofte slik at folk fra ulike kulturer kan ha like oppfatninger om noe, og være uenige om noe annet? Er alle fra den samme kulturen alltid enige om alt? Det er vel snarere slik at man kan ha ett ben i flere kulturer, altså være deltaker i mer enn bare en kultur.

Klausens definisjon kan videre forstås som «røtter», altså det som representerer det kjente og trygge. Eriksen er derimot mer inne på hvordan kultur kan være dynamisk, og dermed kan forklares som et impulsivt begrep. Ved å fokusere på utvikling, retter begrepet seg mer mot fremtid enn mot fortid. Eriksen (2001d) argumenter for at poenget med de ulike definisjonene er at man kan se at kultur er lært. Selv om kultur overføres gjennom mennesker, er den også underlagt variasjon og forandring på veien. Kultur blir på en slik måte lite statisk. Selv om kultur overføres gjennom tradisjoner, er det menneskers erfaringer som bringer kulturer videre (Eriksen, 2001d). Men kultur kan også forstås på andre måter.

I følge Gullestad er kultur et begrep som kan ha flere betydninger. Kultur kan for det første knyttes opp mot kunst- og kultursamfunnet. En annen måte å forstå kultur på, er å knytte det opp mot leve- og handlingsmåter, altså livsform. Den tredje og siste forståelsen av kulturbegrepet, handler om fortolkning, der fortolkning omfatter «det man tenker (...) og handler ut fra» (Gullestad, 2002, s.161). Fife skriver om hvordan mennesket er underlagt den eller de kulturer man er deltaker i. Kulturer vil påvirke menneskets ytre tegn, slik som for eksempel utseende og klesstil. Videre vil også identitetsfølelsen være utviklet på bakgrunn av å tilhøre, og av ikke å tilhøre ulike kulturer (Fife, 2011).

Gullestad understreker at bruken av begrepet kultur kan få konsekvenser for hvordan vi forstår verden. En bruksmåte kan være å sette «kultur» opp mot «natur». I et slikt perspektiv vil kulturbegrepet kunne fremstå som negativt, siden det da vil skille seg ut fra det som er normalt, altså naturlig (Gullestad, 2002). Begrepet kultur kan som jeg her har skissert, forstås på ulike måter. Det samme gjelder begrepet flerkulturalitet. Begreper som brukes mye og som ofte forstås ulikt, kan også kritiseres. Det gjelder også for begrepet flerkulturalitet.

Den første kritikken handler om at begrepets motsetning kunne ha vært «enkulturell» eller «monokulturell». Dersom man valgte å kalle et samfunn for enkulturelt ville det kun ha eksistert en kultur. Dette tilsier at alle borgerne ville hatt like verdier, væremåter og oppfatninger. Et slikt syn vil forenkle den virkeligheten som vi lever i. På en slik måte kan flerkulturalitet være et manglende begrep, fordi motpolen av begrepet er «urealistisk». Den andre kritikken handler om at det kan fremstå som om det er kraftige skiller mellom kulturer, når vi bruker begrepet flerkultur. Det kan da virke som at kulturer står i posisjon til å holde seg isolert, noe som ikke er mulig, fordi mange kulturer går inn i hverandre. Videre handler kritikken om at flerkulturalitet ofte brukes synonymt med det «multietniske». Denne synonymbruken er uheldig, fordi multietnisk har en annen betydning enn flerkulturalitet. Dersom man lever i et multietnisk samfunn, vil ulike grupper ha forskjellige historiske røtter. Forskjellen mellom disse gruppene vil da være opprinnelse, og ikke nødvendigvis forskjeller i kultur (Eriksen, 2001a).

Flerkulturaliet kan altså kritiseres på ulike måter. De definisjonene jeg har presentert ovenfor kan gi et bilde av hvor bredt kulturbegrepet kan være. Det kan virke som at det er anvendelsen av kulturbegrepet som er det interessante. Videre kan det derfor være interessant å ha en forståelse for begrepet flerkulturell, altså hvem er det som er de flerkulturelle?

2.1.2 Hvem er de flerkulturelle?

I følge Fife er det som kjennetegner en flerkulturell person, «(...) at han/ hun er i stand til å fungere i flere ulike kulturelle miljøer og at selvforståelsen ikke kun er basert på tilhørighet til én kultur» (Fife, 2011, s. 23). Kasin (2008) presiserer at problemet med flerkulturalietsbegrepet kan oppstå når man skal definere hvem det er som er de flerkulturelle. Med andre ord kan vi si at flerkulturalitet på samfunnsnivå ikke er et problem, fordi betegnelsen omfatter flere ulike mennesker, altså som at «dette er et

flerkulturelt samfunn». Det er når man begynner å bevege seg på individnivå at ting kan begynne å bli komplisert, for hvem er egentlig de flerkulturelle? Eller kanskje man må spørre etter hva det er som kjennetegner den flerkulturelle personen, altså hvilke egenskaper er dette mennesket bærer av? Kanskje det kan sies at det å være flerkulturell avhenger av kontekst. Dersom en pakistaner flytter til Norge vil han kunne bli forstått som flerkulturell. Men dersom han flytter tilbake til sitt hjemland, vil han antageligvis miste betegnelsen flerkulturell. Dette tilsier at det å bli betegnet som flerkulturell kan avhenge av kontekster og relasjoner. Samtidig skal det også sies at hvis denne pakistaneren flytter til Norge, vil han ikke automatisk fremstå som en representant for Pakistan. Pakistanere, er i likhet med nordmenn, også forskjellige. «Den tilsynelatende egenskapen flerkulturell er med andre ord situasjonell, relasjonell og kontekstuell» (Kasin, 2008, s. 73). For å vite hva man skal legge i kategoriseringen flerkulturell, må vi undersøke personen ved å fokusere på hans kontekster og relasjoner. Undersøkelsen må foregå i personens ulike kontekster og se hva det er som særpreger dem. I tillegg må vi studere relasjonene mellom menneskene. Men i følge Kasin tar mennesker seg sjelden bryet med å gjøre disse undersøkelsene før de bruker betegnelsen flerkulturell (Kasin, 2008).

Et annet eksempel kan hentes fra Kasins beskrivelse om sin egen oppvekst. Han vokste opp på en kristen skole, som var det han ville kalle for «samfunnet i samfunnet», fordi skolen hadde sitt eget miljø i den lille bygda. Det var både sosiale og fysiske skiller mellom skolen og bygda, noe som markerte forskjellene i det lille bygdesamfunnet. Som en «typisk nordmann» var Kasin glad i skigåing og turer i skog og mark. Siden hans far var lærer på skolen, ble han sett på som et barn av en ansatt. I tillegg til at hans foreldre var lokale innflyttere til bygda, gjorde dette han til et barn av innflytterforeldre. Hans rolle var blandet, og han befant seg dermed i det han kaller for en «hybridtilværelse». Han ble født inn i noe der hans rolle allerede var bestemt. Som en følge av å måtte forholde seg til flere grupper på en gang; bygdesamfunnet, skolen, vennene og lærerne, hadde han ett ben i flere åkere (Kasin, 2008). Denne fortellingen illustrerer hvordan man kan se på bygda som et flerkulturelt samfunn. Analysen handler om hvilke faktorer som vektlegges og hvilke forskjeller som poengteres. Kasin avslutter sin historie ved å si:

Og ja, det er forskjell på forskjellene, men disse er etter mine begreper ikke av prinsipiell karakter. Eller sagt på en annen måte- det er ikke gitt at to mennesker som deler det samme morsmål forstår hverandre like godt som to mennesker med ulikt morsmål (Kasin, 2008, s. 59).

Denne historien presiserer ikke hvem det er som er de flerkulturelle, ettersom det foregår en analyse av selve samfunnet Kasin vokste opp i. Men det historien kan problematisere er hvorvidt det å vokse opp i et slikt samfunn gjør at man selv kan betegnes som flerkulturell. Gjennom eksemplene har det blitt vist til at vektlegging av forskjeller får betydning for vår forståelse. Jeg vil derfor videre gå nærmere inn på hvordan kulturforskjeller kan forstås.

2.1.3 Kulturforskjeller

Oppfattelsen og forståelsen for kulturforskjeller har endret seg med tiden. Fra å handle om livsformer og dialekter, har kulturforskjeller blitt mer tilknyttet forskjellige nasjonaliteter. Videre kan det se ut til at forståelsen for kulturforskjeller har gått videre til å omhandle etniske grupper (Vike & Eide, 2009). «Kulturforskjeller er noe vi alle nå er forventet å kjenne til uten å måtte være eksperter, det er bare en naturlig del av dagliglivet» (Fife, 2011, s. 9). Kulturforskjeller er altså noe vi alle kjenner til, eller har en viss oppfattelse av. Eriksen (2001c) er inne på det Vike og Eide (2009) skriver om, når de uttrykker at forståelsen for kulturforskjeller ofte knyttes til forskjeller mellom etniske grupper. I denne sammenhengen kan argumentene være å skille norsk kultur fra kulturer fra utlandet. Men et slikt argument vil kunne fremstå som uklart, fordi virkeligheten ofte er mer sammensatt.

Språk kan være en slik dimensjon. Et eksempel på dette kan være vår forståelse av at samer snakker samisk. Men det finnes samer som har norsk som morsmål. Det samme kan gjelde for barn med iranske foreldre, som kanskje har norsk som sitt morsmål. Dersom man knytter forståelsen til verdier og væremåter, vil man kunne se at det er store variasjoner innbyrdes blant etniske grupper. Dette kan for eksempel være knyttet til holdninger til alkohol. Det finnes innvandrere som er imot bruk av alkohol, men det finnes også nordmenn som mener det samme. Poenget med slike eksempler er å fremheve hva slags betydning etnisitet har og ikke har. Dette betyr ikke at nordmenn og pakistanere er like, men at kulturer kan gå på tvers av hverandre uavhengig av etnisitet. «Dette betyr at det kan finnes tydelige etniske grenser uten stor kulturell variasjon, og det kan finnes kulturelle forskjeller uten etniske grenser» (Eriksen, 2001c, s. 48). Så hvorfor er vi da så opptatte av kulturelle forskjeller?

Norge har hatt et fokus på at samfunnet skal oppleves likt for alle. Men kanskje fokuset har ligget mer på at folk skal tilpasse seg samfunnet, fremfor at vi faktisk omfavner forskjeller med toleranse og aksept (Qureshi, 2008)? To spørsmål man bør stille seg er *hva* det er som er kulturforskjeller, og *når* vi kan bruke kulturforskjeller til å forstå? Kulturforskjeller kan være vanskelig å begripe. Noen ganger kan vi bedømme uheldig, altså at vi forstår noe som

kulturforskjeller når det egentlig handler om noe annet. Andre ganger tror vi at vi forstår noe som ikke har noe med kultur å gjøre, men som kunne vært forstått som kulturforskjeller. Hvor lett vi legger merke til kulturforskjeller, avhenger av hvor fremtredende de er (Sørheim, 2001) – og kanskje også hvor opptatte vi er for å se dem.

I denne sammenhengen kan vi bruke Qureshi sine begreper; universell/ generell, spesiell og unik. Ved å bruke disse begrepene kan vi merke oss at ikke alt dreier seg om kultur. Begrepene kan både brukes hver for seg eller de kan kombineres. I en situasjon der arbeidsløshet skal forklares, kan flere av begrepene tas i bruk. Det å bli arbeidsledig kan skje alle, altså det er universelt. Det spesielle, altså kulturen, kan være knyttet til hvordan personen tolker situasjonen. Dersom han føler seg mislykket fordi han er arbeidsløs, betyr ikke dette at alle andre ville ha følt det på samme måte. Det unike kan være hvordan han håndterer situasjonen sin (Qureshi, 2009). Sørheim skriver at kulturforskjeller burde avdramatiseres. Selv om det er viktig å legge merke til forskjeller, er det minst like viktig å merke seg likheter. Som menneske vil vi jo ha mange allmenne likheter, noe som fort kan glemmes dersom vi kun vektlegger ulikheter (Sørheim, 2001).

Vi kan forsøke å forstå de kulturforskjellene som finnes blant oss. Men samtidig når vi forsøker å forstå forskjellene, vil måten vi forstår forskjellene på fortelle mye om oss selv. Kanskje måten vi forstår forskjellene på til og med forteller mer om «oss» enn det gjør om «de andre» (Vike & Eide, 2009)? Forskjellene og likhetene vi vektlegger, har videre betydning for hvem vi definerer som «vi» og «de andre».

2.1.4 «Vi» og «de andre»

Karakteristikker om hvem som kan betegnes som «vi» og hvem som er «de andre», altså hvem vi regner som annerledes, har alltid eksistert i ulike samfunn (Eriksen, 2001c). Tradisjonelt har ikke Norge vært det landet som har omfavnet «ulikheter». Assimilering har vært sentralt i vårt møte med det som har vært annerledes. Man kan si det slik at det som var unormalt skulle bli normalt, og forskjeller skulle utjevnes. Slik praksis er ikke lenger godtatt i landet, men kanskje har noen av tankemåtene om likheter og forskjeller blitt bevart (Gullestad, 2002)?

Møtet mellom «oss» og «de andre» avhenger av at noen er innenfor og andre er utenfor. For at noen skal befinne seg innenfor må de være omringet av en grense som gjør at andre faktisk befinner seg utenfor (Eriksen, 2001c). Sagt på en annen måte, vi kan kun definere oss gjennom å definere andre (Loona, 2001). Slike forhold eksisterer i kontrast til

hverandre, og gir hverandre en gjensidig mulighet til å eksistere. Men definisjonen av «oss» er ikke statisk, fordi kontekst spiller en vesentlig rolle. Dersom «vi» kan skifte betydning i ulike situasjoner, vil også «de andre» være underlagt å kunne gjøre det samme (Eriksen, 2001c).

Siden fellesskapet dannes på bakgrunn av grenser, vil samholdet avhenge av hvilke grenser man vektlegger. Dersom man valgte å danne et identifisert fellesskap på bakgrunn av bosted, ville for eksempel alle innbyggerne i Oslo ha et eget samhold. De kan dermed fremstå som en selvstendig gruppe basert på bosted. Alle utenfor Oslo vil dermed bli definert som «de andre». Her vil faktorer som utseende, utdanning, og religionstilknytning være uten betydning, fordi fellesskapet defineres ut fra lokalisering. Men dersom man for eksempel definerer identitetsfellesskapet ut fra etniske nordmenn, vil innvandrere kunne oppleve å bli definert som «de andre» (Eriksen, 2001c).

Det er ikke nødvendigvis enighet i samfunnet om hvilke grenser som skal trekkes (Eriksen, 2001c). Men selv om det er mange utydelige grenser mellom folk, kan vi fort oppleve å møte på noen som skiller seg ut fra oss selv. I sin konsekvens reagerer vi på det som kan virke ukjent og annerledes. Vi kan for eksempel velge å trekke oss tilbake fra det ukjente. Dersom vi er bevisste på våre reaksjoner og forventninger, kan det være lettere å anerkjenne at forhold kan være forskjellige fra oss og den forventningen som vi først hadde (Fife, 2011).

Ofte er det «de andre» som er prisgitt annerledesheten, fordi mange kan tenke på seg selv som en representativ målestokk. Dersom vi vektlegger et slikt perspektiv, vil vi kunne virke etnosentriske, nemlig at vi fremstiller oss selv som det objektive og normale. «De andre», altså de som ikke faller under denne normalen, vil kunne bli sett på som avvikere. Det som er forskjellig fra oss, vil dermed kunne fremstå som noe særegent. Ut fra et slikt perspektiv vil forståelsen av flerkulturalitet være begrenset. Forståelsen vil være redusert til kun å omfatte hva som skiller «de andre» ut fra «oss». Dersom vi skal analysere andres kulturer ut fra vår egen, burde vi gjøre det samme med vår kultur. Perspektivet blir da mer likeverdig, og vi fremstår ikke lenger som nøytrale (Båtnes, 2012).

Vi har bestemte forventninger og en egen fortolkningsramme som vi konstant utsetter omverden for. Men mye av det som vi tillegger betydning, gjør vi automatisk, og det er ikke alltid vi tenker over denne automatikken. For oss kan mye virke så selvfølgelig, at vi kan ende opp med å ta det mest selvsagte for gitt. Det er viktig å være klar over disse tattfor- gitt hetene for at vi skal kunne sette oss inn i «de andres» perspektiver. Det som virker

riktig for oss, trenger ikke å være riktig for alle andre. Kulturforståelse vil her kunne være avgjørende for hvordan vi ser på oss selv og andre. Vår egen kultur og andres kultur, er formet til et resultat ut fra forskjellige erfaringer i livet. Disse resultatene trenger ikke å være like. Bevissthet om seg selv, i forhold til at man både er kulturbærer og kulturformidler, er derfor av betydning (Qureshi, 2009).

Når det mest selvsagte kan bli tatt for gitt, kan vi videre spørre oss selv hva det er som kjennetegner norsk kultur.

2.1.5 Hva er «norsk kultur»?

Dette kan være vanskelig å besvare, for hvilken og hva slags kultur kjennetegner det norske? Norsk kultur kan bli sett på som en parallell til å tenke og handle på en måte som vi omtaler som normalt (Fife, 2011). Vike og Eide beskriver hvordan «den norske levemåten» kan bli sett på som universell. Det betyr ikke at den er universell, men at vår levemåte kan bli tatt for gitt, og sett på som noe som burde være gjeldende for andre også. Barnets autonomi kan ses som et symbol på det «typiske norske», og vi kan vi fortere legge merke til praksisformer som skiller seg ut fra det vi er vant med når det gjelder barneoppdragelse (Vike & Eide, 2009).

Våre tankemåter kan preges av normer i samfunnet. Normer er «regler» som er kulturelt forankret. Normer forteller oss hva vi bør gjøre. Ettersom vi blir styrt av våre verdier, er normene det som hjelper oss med å forsøke å følge dem. Du blir ikke straffet med fengsel dersom du bryter en kulturell norm, men du vil kunne fremstå som uintelligent eller lite opplyst, hensynsløs eller udannet. Ved å bryte en kulturell norm handler du dermed ut fra noe som er unormalt (Fife, 2011). Så la oss se litt nærmere på hva det kan være som kan betegnes som norsk kultur, og hva det er vi omtaler som normalt.

Simonsen (2011) henviser til Eriksen når han skriver om norsk kultur:

(...) globalisering som fenomen forstyrrer vår idé om nasjonalstaten som iboende avgrenset og suveren, altså med klart definert innside og utside. Det kan bety at det begynner å bli vanskelig å holde orden på hva som er på innsiden og hva som er på utsiden av norsk kultur (Simonsen, 2011, s. 45).

Her kommer det frem hvor vanskelig det kan være å sette ord på hva det er som er den norske kulturen. Som en konsekvens av globaliseringen, er det ikke lett å vite hva det er som er grunnfestet i norsk kultur eller hva det er som har hentet sin inspirasjon fra andre

steder. Grensene er dermed gjort mer utydelige (Simonsen, 2011). Andersen og Tybring-Gjedde er opptatt av den «opprinnelige norske kulturen». De har skrevet en kronikk der de definerer norsk kultur gjennom å skrive om 17. mai:

Norsk kultur er summen av det vi feirer på 17. mai: Felles land, historie, tradisjoner, språk, høytider, religionsbakgrunn, verdigrunnlag, kulturarv, lovverk, valuta, skikk og bruk, flagg, oppvekst, forsvar, nasjonalsang, kongehus, landslag og tusen andre små og store ting som utgjør et kulturfellesskap. Det er norsk kultur for alle dere tilgjort uvitende. Det er norsk kultur i all sin variasjon- slik alle sterke, stolte kulturer har variasjoner. Ferdig diskutert (Andersen & Gjedde i Simonsen, 2011, s. 52).

I følge Simonsen er denne definisjonen statisk, fordi det virker som at den norske kulturen alltid har vært seg selv lik. Det er nok mange som vil kjenne seg igjen i beskrivelsen av at vi verdsetter 17. mai. Men denne kronikken kan fremstå som en tekst som bestemt beskriver hva norsk kultur er. Definisjonen skaper dermed ikke rom for dynamikk og endring, slik som kultur i sin alminnelighet er underlagt (Simonsen, 2011).

Det er kanskje ikke noe entydig svar på hva som egentlig er norsk kultur. Og siden Norge er et land med mer enn *en* kultur, vil det kunne være vanskelig å konkret si hva det er som er norsk kultur. De ulike kulturene i landet vårt vil påvirke borgerne og oss som lever i Norge. Ikke minst påvirker også kulturer de som arbeider i det flerkulturelle samfunnet. Jeg vil nå gå nærmere inn på profesjonsutøvelse i et slikt samfunn.

2.2 Profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn

2.2.1 Å arbeide i et flerkulturelt samfunn

Et samfunns syn på barndom vil ha betydning for profesjonsutøvere som jobber med barn og unge. Barndom har gjennom tidene hatt ulike betydninger. Synet vi har på barn vil avhenge av hvilket samfunn og hvilken tidsepoke vi lever i. I følge Frønes er barndom en dannelsesprosess som bidrar til at barnet kan sosialisere seg. Dette betyr at barnet fødes inn i et samfunn som allerede er der, og utvikler sin identitet på bakgrunn av dette (Frønes, 2011). Barnets identitetsutvikling kan derfor avhenge av kulturene i samfunnet. Tidligere var barndom preget av en kultur som omtalte barnet som et objekt. Nå er dette synet erstattet med «moderne tanker» om at barnet er et subjekt som kan bli sosialisert og

individualisert (Glaser, 2008). Barn har med andre ord en annen posisjon i dagens samfunn, ved at individualismen er gjeldende.

Individualismen er felles for flere vestlige industrialiserte land. Norge legger vekt på at barn skal vokse opp og bli selvstendige voksne. Allerede fra lav alder skal de lære å ha sine egne meninger (Fife, 2011). Synet på barn kan imidlertid være annerledes hos mennesker som har en annen etnisk bakgrunn enn den norske.

Helse- og sosialarbeidere, lærere og førskolelærere møter mange forskjellige mennesker i løpet av sin hverdag. De må lære å forholde seg til forskjellige pasienter, brukere, elever, barn og pårørende. Det innebærer å møte mennesker som besitter ulike kulturer. I disse møtene er det viktig med en åpenhet overfor det som fremstår som annerledes for oss. Samtidig er det viktig ikke å vise så stor «kulturdymykhet» at man blir helt passiv. Det å tørre å stå i konfrontasjoner er også en del av profesjonsutøvelsen. Når helse- og sosialarbeidere kommuniserer med mennesker fra ulike kulturer, kan kulturforskjeller være av betydning. Ofte kan utfordrende kommunikasjon handle om at oppdragelsesformer eller syn på barnet er veldig ulik, men utfordringene kan også handle om språk eller om at det både for profesjonsutøvere og tjenestemottakere kan være vanskelig å etablere en relasjon i et velferdssamfunn der tid og ressurser ofte er mangelvare (Sørheim, 2001). Som profesjonsutøver kan det føles vanskelig å ikke klare å hjelpe eller ikke klare å nå frem. I slike krevende situasjoner kan det være nærliggende med kjappe forklaringer som innebærer at man forskyver problemet over på «den andre». Det kan også innebære at man lettere kan «skylde på innvandrerne», når arbeidet med dem byr på utfordringer (Qureshi, 2009; Sørheim, 2001).

Damsgaard og Eide viser til Lipsky, som er inne på hvordan profesjonsutøvere forsøker å effektivisere arbeidet sitt i møte med utfordringer knyttet til gapet mellom intensjon og virkelighet i velferdsstatens yrker. På denne måten plasseres tjenestemottakere inn i spesielle grupper eller kategorier for å «lette arbeidet» (Lipsky i Damsgaard & Eide, 2012). Slike kategorier er ikke naturgitte, de er menneskeskapt (Otterstad, 2008a). I følge Otterstad kan en sortering av mennesker få uheldige virkninger. Hvis merkelapper generaliseres eller hvis man lager felles kategorier, for eksempel basert på etnisitet, kan det gjøre at fokuset på individet, dets behov, problemer og muligheter reduseres. Det kan også føre til at tjenestemottakere blir fratatt makten til å definere seg selv. Når vi har med kategorier å gjøre, vektlegger vi ofte likheter og forskjeller. Selv om kategorier bidrar til å systematisere virkeligheten, kan de være problematiske nettopp fordi de kan få betydning for hvordan vi ser verden. Otterstad skriver om hvordan kategorier preger bildet vi har av

majoriteter og minoriteter. Kategorier synker sakte inn i våre virkelighetsoppfatninger, og danner grobunn for statiske fremstillinger av «de andre», og kanskje også av «oss» (Otterstad, 2008b).

Vi bør være forsiktige når vi tillegger andre egenskaper basert på forståelser ut fra egen fortolkningsramme. Gjennom å sette mennesker i sammenheng med det som nærmest oppfattes som naturgitt, kan vi ta fra dem deres selvstendighet og deres konstruktivistiske egenskap til å skape seg selv (Kasin, 2008). Det er derfor viktig, selv i profesjonsutøvernes konsekvens av effektivisering, å være bevisste på hvordan kategorier (Lipsky i Damsgaard & Eide, 2012), for eksempel knyttet til etnisitet, kan være en uheldig sortering (Damsgaard i Damsgaard & Eide, 2012).

Christensen mener at det er mange som har en oppfatning om hvordan en innvandrer eller utlending er, spesielt i forhold til hvordan de oppfører seg i det norske samfunnet. Han hevder at kunnskapen om innvandrerne er lav. Noen av nordmenns oppfatninger av innvandrere kan derfor være basert på stereotypiske antakelser. I sin konsekvens kan flere innvandrere få tildelt ulike særegenheter, som gjerne er forskjellige fra nordmenn (Christensen, 2001). I tilfeller der man forenkler virkeligheten drastisk, ved å for eksempel si at «man aldri skal snu ryggen til en araber», vil fordommene kjennetegnes som stereotyper. Slike fordommer er både stigmatiserende og karakteriserende, i tillegg til at de ikke stemmer overens med virkeligheten (Eriksen, 2001d).

I følge Leseth er det viktig å reflektere rundt hvorfor og hvordan mennesker ser på hverandre. Hun er opptatt av hvordan fokus på kulturkunnskap kan bidra til å minske utfordringer i et flerkulturelt samfunn. «Kulturkunnskap (...) vil si kunnskap om menneskelig variasjon i form av verdier, væremåter, språk og livsform (...)» (Leseth, 2013, s. 55). Det er imidlertid ingen garanti for at det å besitte kulturkunnskap gjør deg «kvalifisert», og hun belyser dermed det spørsmålet om hva det vil «si å være kvalifisert for profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn» (Leseth, 2013, s. 55).

Leseth (2013) viser til Lee og Farrell som er inne på hvordan kulturkompetanse kan anvendes kritisk. Det vil si at hvis profesjonsutøvere utøver en praksis i viten om det de tror kan betegnes som somalisk kultur, blir kunnskapen basert på «nasjonal kultur» og ikke på den enkeltes særegenhet. På en slik måte blir enkeltmennesker offer for et fokus om å skjære alle over en kam, og «de andre» blir forhåndsdefinert som en konsekvens av at kultur legger føringer for dem (Browne & Varcoe; Debessay i Leseth, 2013). I følge Lee og Farrel er det viktig at profesjonsutøvere «tar ansvar for misforståelser og dårlig

kommunikasjon fremfor å legge skylden på kulturforskjeller når noe går galt» (Lee & Farrel i Leseth, 2013, s. 57).

I følge Leseth (2013) kan kulturkunnskap henge sammen med at man har «erfaring» og «direkte kontakt». Hun viser her til Grimen som skiller mellom praktisk og teoretisk kunnskap. Praktisk kunnskap blir her forstått som noe som man har «opplevd på kroppen» ved at man befinner seg i situasjoner og utfører handlinger. Teoretisk kunnskap er på en annen måte «utskiftbar» ved at de «teoretiske erfaringene» ikke er knyttet direkte til kroppen (Grimen i Leseth, 2013). For å illustrere poenget skildrer hun sitt opphold i Tanzania, der hun merket seg forskjellene mellom seg selv og de lokale. I løpet av sitt opphold opplevde hun at hun hadde mye å lære, men at dette forutsatte bevissthet om egen referanseramme. En slik opplevelse, kalt «forbløffelse», skapte grobunn for refleksjon og andre måter å tenke på. Dette førte videre til at likheter som tidligere ble omtalt som forskjeller, ble tydelige. «Førstepersonserfaringer» kan på en slik måte bidra til å gjøre oss i stand til å reflektere over båsene vi plasserer «de andre» i. Denne førstehåndsopplevelsen ble erfart i ukjent kontekst (Leseth, 2013). Det betyr at det kan være vanskeligere å bli «forbløffet» i kjente kontekster (Krause- Jensen i Leseth, 2013). Dersom man ikke blir konfrontert på samme måten som det Leseth omtaler å ha blitt i Tanzania, kan dette minske muligheten for god refleksjon. På en slik måte kan de «forbløffelsene» som finner sted i hjemlig kontekst, ikke trenge å bidra til refleksjon rundt egen referanseramme. Det betyr at det å ikke kjenne seg igjen i møte med «de andre», kan i stedet føre til avstand. Dette kan være en konsekvens av hvordan man er kjent i sin kontekst. Leseth illustrerer poenget ved å ta utgangspunkt i «Runar», som ikke kan forstå hvordan en person som ikke trener ønsker å bli fysioterapeut. I stedet for at «forbløffelsen» her bidrar til refleksjon over eget ståsted, opprettholdes skillet mellom de som pleier å trene, og de som ikke trener (Leseth, 2013).

2.2.2 En samlet profesjonell kompetanse

Damsgaard viser til Barne- og familiedepartementet når hun skriver om hvordan man bør møte andre mennesker: «Velferdsstaten bygger på et verdigrunnlag som har menneskeverdet som grunnleggende målestokk. Dette betyr at hensynet til det enkelte individ alltid skal komme først, og hver enkelt skal ha status som en verdig, ukrenkelig og verdifull samfunnsborger» (Damsgaard, 2010b, s. 50). Dette innebærer at alle mennesker, her forstått som de personene som profesjonsutøverne har en profesjonell tilnærming til, har rett på å bli møtt som likeverdige.

Damsgaard vektlegger viktigheten av den personlige kompetansen, som omhandler verdier, holdninger og væremåte. Samtidig er det å besitte kunnskap sentralt, for å kunne opptre profesjonelt. Her poengteres betydningen av at den teoretiske kunnskapen er inkorporert i profesjonsutøveren på en slik måte at den også kan anvendes i profesjonsrettet arbeid. Slik kunnskap kan bidra til at arbeidet blir mindre tilfeldig og bedre tilrettelagt, strukturert og begrunnet. På en slik måte kan teoretisk kunnskap skape grunnlag for profesjonell praksis (Damsgaard, 2010b).

I tillegg til den teoretiske kunnskapen, er det viktig med praktiske ferdigheter som blant annet innebærer å kunne kommunisere med andre mennesker. Røkenes og Hanssen opererer med begrepene handlingskompetanse og relasjonskompetanse når de skriver om profesjonell kompetanse. Handlingskompetanse blir forstått som det som gjør deg i stand til å gjøre noe med den andre, eller foreta handlinger som får konsekvenser for den andre. For å gjøre dette må man besitte kunnskap og ferdigheter. Relasjonskompetansen handler om å kunne samhandle med mennesker på en måte som kan anses som hensiktsmessig. I tillegg handler det å om forstå den andre (Røkenes & Hanssen i Damsgaard, 2010b). Handlingskompetansen og relasjonskompetansen henger sammen. Det betyr at fagkunnskap ikke er tilstrekkelig. Man må også kunne fungere godt i møte med den andre. På samme måte er det ikke tilstrekkelig å ha evne til å etablere gode relasjoner til andre hvis man mangler kunnskap som kan begrunne valg og ferdigheter innenfor sentrale arbeidsoppgaver som er en del av profesjonen (Damsgaard, 2010b). Denne sammenhengen fremkommer også hos Skau.

Hun beskriver en samlet profesjonell kompetanse som «teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse» (Skau i Damsgaard, 2010b, s. 52). Alle disse elementene må være til stede for at man skal inneha en samlet profesjonell kompetanse. Skau hevder at den personlige kompetansen kanskje er den det er vanskeligst å endre. Denne kompetansen handler om hvem vi er som person, altså hvem vi er for oss selv, men også hvem vi er når vi er sammen med andre. Det betyr også at vi kan definere andre i lys av oss selv, på den måten at vi bestemmer hva vi ser ved den andre. Når det kan være vanskelig å endre den personlige kompetansen, er det fordi den er forankret i egen væremåte. Det betyr ikke at den er umulig å endre, men det krever en bevissthet om egen væremåte og en vilje til et kritisk blikk på seg selv å endre eller videreutvikle den personlige kompetansen (Skau i Damsgaard, 2010b).

I denne sammenhengen understreker Damsgaard at mangelfull bevissthet om seg selv, kan føre til utfordringer i møte med andre mennesker. En annen utfordring kan være knyttet til

at arbeidslivet kanskje ikke vektlegger den personlige kompetansen og endring av denne når fokus rettes mot profesjonalitet i yrkesrollen. Det betyr at væremåter ved profesjonsutøverne lett kan defineres som statiske og derfor i liten grad blir gjenstand for et kritisk søkelys (Damsgaard, 2010b).

Otterstad trekker frem hvor betydningsfullt det er at profesjonsutøvere er sensitive for kulturer. Profesjonsutøvere må være bevisste på at kulturforståelse er et viktig moment i deres arbeidsliv. Det er viktig med åpenhet og respekt for det som kan fremstå som annerledes. Hun er videre opptatt av hvordan ulike kulturer krever at profesjonsutøvere forholder seg kritisk til sitt arbeid, og hvor viktig det er å tilegne seg ny kulturkunnskap (Otterstad, 2008a). Kultursensitivitet kan dermed være et nyttig stikkord i arbeid med ulike kulturer. Kultursensitivitet handler om å være fintfølede overfor kulturer, både andres og ens egen. Gjennom bevissthet overfor sitt eget, blir man også mer klar over sine holdninger. For å fremme kultursensitivitet mener ulike teoretikere at profesjonsutøvere kan ta i bruk metodiske verktøy i arbeid med innvandrere og flyktninger (Bang; Dominelli; Korbøl; Nilsen; Qureshi i Qureshi, 2009). Disse verktøyene er det jeg tidligere har presentert som det Qureshi (2009) kaller for universell, spesiell og unik, der man kan forsøke å forstå hvordan mennesker er «bygget opp». En slik forståelse er en sentral del av en samlet profesjonalitet i et flerkulturelt samfunn. For å kunne få innsikt i noen av rammene rundt profesjonsutøvelsen, kan det være hensiktsmessig å se profesjonsutøverne som en del av et bakkebyråkrati.

2.2.3 Bakkebyråkratens utfordringer

Damsgaard (2010b) viser til Lipsky som omtaler bakkebyråkratiet. Bakkebyråkratene defineres som de som står i ansikt-til-ansikt-relasjonene til tjenstemottakerne. Eksempler på bakkebyråkrater kan være informantene som jeg har brukt i min undersøkelse, slik som sykepleiere, vernepleiere, lærere, førskolelærere, barnevernpedagoger og sosionomer. I følge Lipsky står bakkebyråkratene, overfor ulike dilemmaer i velferdsstaten. Dilemmaene kan ha grobunn i det som omtales som spriket mellom intensjon og virkelighet. Bakkebyråkratene befinner seg i posisjoner der ulike forventninger preger deres arbeid. Forventningene kan på den ene siden handle om kravet om effektivitet og om «mer omsorg for pengene» (Lipsky i Damsgaard, 2010b, s. 18). På den andre siden forventes bakkebyråkratene å anvende sin profesjonelle kompetanse til å skape gode tjenestetilbud med tjenstemottakernes behov i sentrum. Samtidig er bakkebyråkratens muligheter til å realisere velferdsstatens intensjoner begrenset av ressurser. Dilemmaene de opplever å stå

overfor kan blant annet preges av økonomiske begrensninger og en opplevelse at tiden ikke strekker til (Damsgaard, 2010c).

Det å befinne seg i det som kan beskrives som «gapet» mellom intensjon og virkelighet, kan føre til en opplevelse av nederlag hos yrkesutøverne. De skal på tross av begrensende ressurser forsøke å håndtere gitte arbeidsoppgaver. Det betyr at «ansvaret er delegert, men makten er det ikke» (Vike; Vike, Bakken, Brinchmann, Haukelien & Kroken i Damsgaard, 2010b, s. 40). Med andre ord kan yrkesutøvere oppleve å ha ansvar for å realisere velferdssamfunnets moralske forventninger om at man best mulig skal tilrettelegge for mennesker i sårbare situasjoner, samtidig som de ikke «har makt til å realisere den velferden samfunnet erklærer seg for» (Lipsky i Damsgaard, 2010b, s. 40).

Avstand mellom intensjon og virkelighet kan knyttes til forholdet mellom kapasitet og behov. Men den kan også handle om at en del av velferdsstatens prinsipper er det Damsgaard betegner som vage og lite konkrete. På den måten kan det være vanskelig å omsette prinsippene i praksis (Damsgaard, 2010b).

Hva er for eksempel likeverdig behandling, og hvordan skal man møte dem som man anser som annerledes? Hva innebærer det å sørge for tilbud som bidrar til integrering? Hva er god oppdragelse? I møte med barn og unge som har ulikt behov for tilrettelegging, kan profesjonsutøverne stå overfor krav om å prioritere og sette behov opp mot hverandre.

2.3 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg belyst hvordan man kan forstå Norge som et flerkulturelt samfunn. Videre har jeg vist til ulike sider av begrepet flerkulturalitet og hvordan det kan være vanskelig å bruke uten nærmere presisering. Nyansering av begrepet, både på innhold og intensjon vil derfor være verdt å kommentere. Forståelsen av begrepet og bruken av det, kan fremstå ulikt, avhengig av hvilket perspektiv man velger å vektlegge. I tillegg kan vi som deltakere i vårt samfunn, ses som å være underlagt tatt-for-gitt heter, både når vi bedømmer oss selv og andre. Det har også blitt brakt opp hva det er som kan kjennetegne norsk kultur, ettersom det kanskje er vanskeligere å definere enn vi faktisk tror. Under profesjonsutøvelse i et flerkulturelt samfunn har jeg fokusert på hvordan det kan oppleves og forstås å arbeide i et slikt samfunn, og hvilke utfordringer en jobb som profesjonsutøver kan bringe med seg i velferdsstaten.

Før denne teorien blir brukt i analyse av egne funn, vil jeg i metodekapitlet gå inn på hvordan jeg har innhentet materialet, hvilke valg som ligger til grunn for metodevalg og se på egen metodisk tilnærming med et kritisk blikk.

3 Metode

I dette kapitlet vil jeg presentere hvilken metode som er valgt til mitt prosjekt, og hvorfor jeg finner denne metoden egnet for min undersøkelse. Fenomenologien og hermeneutikken vil være gjeldende. Videre vil jeg presentere de vitenskapsteoretiske kravene intersubjektivitet, reliabilitet og validitet. Deretter vil jeg gå inn på praktiske forberedelser som fant sted før intervjuene kunne starte. Det vil også bli gitt en innføring i hvordan undersøkelsen foregikk og hvordan jeg har arbeidet med materialet i ettertid. Her vil jeg også gå inn på hvordan analysen er gjennomført. Gjennom de tre fasene av prosessen; forarbeid, gjennomføringsarbeid og etterarbeid vil jeg også tydeliggjøre hvordan kravene til validitet og reliabilitet er forsøkt ivaretatt i egen undersøkelse. Deretter vil jeg ta for meg etiske refleksjoner tilknyttet mitt prosjekt. En slik oppbygging skal bidra til å tydeliggjøre ulike deler av arbeidet og den forståelsen som ligger til grunn og gjøre arbeidet transparent. En grundig beskrivelse omkring metodevalg og fremgangsmåte er et ledd i å ivareta vitenskapelige krav.

3.1.1 Kvalitativt forskningsintervju

Å arbeide metodisk handler om å bruke en bestemt metode eller et verktøy for å nå et bestemt mål. Innenfor samfunnsvitenskapen kan man velge mellom kvalitativ og kvantitativ metode (Grimen, 2004). Disse to blir gjerne brukt for å utfylle hverandre. Det er den kvalitative metoden som er valgt for dette prosjektet, fordi det er denne metoden som egner seg best for min undersøkelse. I mitt tilfelle har metoden vært systematisk og planlagt, på den måten at metodevalget ikke var tilfeldig. Metodevalget var bestemt på forhånd av undersøkelsen, siden jeg var deltaker i et paraplyprosjekt som anvender kvalitativ metode (Grønmo, 2004). Kvalitative studier omfatter ikke-registrerbare data, slik som for eksempel menneskers følelser og tanker (Grimen, 2004). I min undersøkelse ønsker jeg å få tak i profesjonsutøvernes forståelser og opplevelser av det å arbeide i et flerkulturelt samfunn. I den anledning brukte jeg intervju som metode, til å innhente informasjon om profesjonsutøvernes forståelser.

«Formålet med kvalitative forskningsintervjuer er å forstå sider ved intervjupersonens dagligliv, fra hans eller hennes eget perspektiv» (Kvale & Brinkmann, 2010, s. 43). Ved hjelp av kvalitativt forskningsintervju forsøkte jeg å få innblikk i hvordan informanten forsto fenomenet som jeg undersøkte. Kvale og Brinkmann sier: «Denne formen for intervju søker å innhente beskrivelser av intervjupersonenes livsverden, og særlig

fortolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet» (Kvale & Brinkmann, 2010, s. 47). Livsverden er i følge dem «verden slik vi møter den i dagliglivet, og slik den fremtrer i den umiddelbare og middelbare opplevelse, uavhengig av og forut alle forklaringer» (Kvale & Brinkmann, 2010, s. 48). Som forsker sto jeg dermed i posisjon til å kunne fortolke informantenes forståelser av virkeligheten. Intervjuene skulle hjelpe meg med å innhente ny kunnskap, og metodeformen faller under kategorien «forskningsintervju». Alle intervjuene var planlagte, og bar preg av å være en samtale om arbeidslivet med formål om å produsere kunnskap. På en slik måte fungerte jeg som et redskap for å få frem informasjon. Samtalen var også preget av en «egen teknikk», der det var jeg som stilte spørsmål som informantene besvarte. Ved hjelp av samspillet mellom informanter og meg formet vi kunnskap som ble nyttig for prosjektet (Kvale & Brinkmann, 2010). Det samme gjelder for så vidt også i situasjoner med informanter og andre intervjuere fra prosjektgruppen.

Prosjektgruppen valgte å ha en semistrukturert intervjuform. Et semistrukturert intervju legger opp til at samtalen ikke skal være helt åpen, fordi spørsmålene allerede er avtalt på forhånd. Men intervjuet skal heller ikke være lukket, på den måten at jeg ikke kunne endre rekkefølge og ordstillinger underveis i intervjusituasjonen, eller stille utdypende spørsmål. I og med at semistrukturert intervju handler om å kunne innhente informasjon om informantenes perspektiver, vil fenomenologien være aktuell, fordi den fokuserer på menneskers oppfatninger (Kvale & Brinkmann, 2010).

3.1.2 Fenomenologi og hermeneutikk

Fenomenologien er opptatt av å finne ut hvordan mennesker opplever sin livsverden. I denne livsverden erfares fenomener ulikt av forskjellige individer og «den virkelige virkeligheten er den mennesker oppfatter» (Kvale & Brinkmann, 2010, s. 45).

Fenomenologien legger vekt på at man setter seg inn i individenes forståelsesrammer. Innenfor disse forståelsesrammene ligger oppfatninger av sosiale fenomener som er skapt som et resultat av informantenes verdensoppfatning. Som forsker måtte jeg derfor forsøke å forstå verden ut fra informantens øyne (Kvale & Brinkmann, 2010).

I følge Merleau- Ponty handler fenomenologisk metode om at forskeren skal beskrive det han eller hun ser og hører, fremfor å analysere (Merleau- Ponty i Kvale & Brinkmann, 2010). Objektivitet blir dermed viktig. Dette skaper utfordringer for meg som forsker, siden jeg bevisst og ubevisst konstant analyserer undersøkelsen, og på forhånd har en

forforståelse. Jeg vil komme nærmere tilbake min forforståelse senere i kapitlet. Men så langt som mulig er det altså viktig å være mottakelig og åpen for informantenes inntrykk (Kvale & Brinkmann, 2010). Det å fortolke, er imidlertid noe vi sjelden kan klare å være foruten.

Hermeneutikken handler om fortolkning i kontekst. Dette betyr at det ikke finnes noen klare sannheter, fordi sannhetene varierer avhengig av hvilken kontekst man forsker på. På den måten kan fenomener som studeres tolkes på ulike måter. Ved å intervjuere flere profesjonsutøvere, kan flere stemmer bli «hørt», og ulike synspunkter kan komme frem. Videre fokuserer hermeneutikken på at mening kun kan forstås i sin egen kontekst (Thagaard, 2009). I sin opprinnelse har hermeneutikken hatt sterk tilknytning til fortolkning av tekst, der målet er å etablere en forsvarlig forståelse av teksten som studeres (Fangen i Thagaard, 2009). I følge Heidegger beskrives forskerens oppgave innenfor hermeneutikken slik: «forskerens oppgave [er] ikke å finne fakta, men snarere å avdekke hvilke andre og dypere betydninger enn den umiddelbart innlysende ting kan ha» (Heidegger i Fangen, 2010, s. 247).

Thagaard viser til Fangens bok «Deltakende observasjon», hvor Fangen beskriver flere fortolkningsplaner av hermeneutikken. Fortolkningene som befinner seg i første grad handler om at forskeren opplever en situasjon sammen med informanten, og fortolker deretter. I mitt tilfelle opplevde informanten og jeg intervjusituasjonen sammen. Men våre roller og maktposisjoner var ulike, og opplevelsen av situasjonen ville antageligvis være forskjellig. Fortolkningene på annengardsnivå handler om at forskeren fortolker den arenaen som informanten allerede befinner seg i og allerede har fortolket (Fangen i Thagaard, 2009). Her må kanskje fortolkningsplanet løftes på et mentalt nivå. Det vil si at da jeg stilte informanten spørsmål, ga informanten meg svar ut fra sine egne fortolkninger. Når jeg igjen fortolker det informanten sa, kan dette kalles for dobbelt hermeneutikk (Giddens i Thagaard, 2009). Fortolkninger av tredje grad tar sikte på å få frem «skjulte sannheter». Da mine informanter fortalte meg sine synspunkter, kunne jeg undre meg over hvorfor informanten hadde disse synspunktene (Freud i Thagaard, 2009).

3.2 Forskningsteoretiske krav

I en forskningsprosess er det viktig å forholde seg til vitenskapsteoretiske krav; intersubjektivitet, validitet og reliabilitet. Intersubjektivitet betyr «mellom subjekter» og skal få forskere til å forholde seg kritisk til arbeidet sitt, både når det gjelder forarbeid, gjennomføringsarbeid og etterarbeid. Dette kan inkludere både metoden og analysen. Det

er viktig at jeg er klar over hvordan mine egne fortolkninger og væremåter kan påvirke intervjuundersøkelsen og intervjuresultatene. Det er derfor avgjørende å dokumentere arbeidet og forholde seg kritisk til hele prosessen (Wormnæs, 1996). Intersubjektivitet handler dermed om at jeg skal være åpen gjennom hele prosessen, slik at andre kan få muligheten til å få innsyn i arbeidet og kunne vurdere kvaliteten i forskningen min.

Under intersubjektivitet er kravene om reliabilitet og validitet som også inngår som sentrale vitenskapsteoretiske krav. Reliabilitet betyr at resultatet er til å stole på. Reliabilitet kan samtidig handle om reproduksjon. Når det er snakk om reliabilitet kan det være vanlig å tenke på resultatlikhet og at undersøkelsene skal kunne bekreftes. Men dette kravet kan ikke ivaretas på samme måte innen kvalitative metoder, som innen kvantitative metoder. For å sikre troverdigheten, blir det verdifullt å redegjøre for forberedelsene av prosessen, hvordan jeg har gått frem i intervjusituasjonene og hvordan jeg har behandlet dataene (Thagaard, 2009). Det er grunnlag for en nøye gjennomgang av ulike faser i forskningsprosessen.

Validitet setter krav til at resultatet skal være gyldig. Det handler om å velge en metode som egner seg til det man skal undersøke. I tillegg er det viktig å undersøke det man faktisk sier at man skal undersøke. Dersom det er hold i det man sier at man skal gjøre, kan dette fremstå som «sant» og «riktig» (Kvale & Brinkmann, 2010). Intervju som tilnærming i mitt prosjekt kan fremstå som valid ettersom den egner seg til undersøkelsen av profesjonsutøvernes opplevelser (Grønmo, 2004). Når mine data ble tolket, var det viktig at jeg ga en «gjennomsiktig» innsikt i min fremgangsmåte. I tillegg var det viktig at jeg ga informasjon om hvilke rammer som har vært lagt rundt fortolkningen av dataene. En slik åpenhet vil kunne gi andre forskere mulighet til å undersøke *overførbarheten* i mitt prosjekt og sjekke om mine fortolkninger også kan være gyldige i andre undersøkelser (Thagaard, 2009). Overførbarhet vil på en slik måte være det Seale kaller for «teoretisk generalisering», der man sammenligner undersøkelser som er av relevant karakter (Seale i Thagaard, 2009). For å ivareta kravene om validitet og reliabilitet er det betydningsfullt at jeg legger frem mitt arbeid så åpent som mulig og reflekterer rundt min egen prosess.

Videre i kapitlet vil jeg derfor redegjøre for ulike deler av intervjuprosessen. Samtidig vil jeg sette arbeidet opp mot kravene om reliabilitet og validitet. Med et slikt kritisk blikk vil jeg gi andre grunnlag for å vurdere undersøkelsen.

3.3 Praktiske forberedelser

3.3.1 Min forforståelse

Det er av betydning å være bevisst på hvordan min egen bakgrunn kan ha påvirket hvordan jeg så på informantene og hvordan jeg valgte å analysere tekster. Min bakgrunn kan påvirke hva jeg la merke til og hvilke funn jeg merket meg. Men samtidig vil bakgrunnen også ha påvirket hva jeg overså, og hvilke funn jeg ikke la merke til. Bevissthet i forhold til min egen forforståelse blir dermed av betydningsfull karakter (Fangen, 2010). Samtidig er det viktig å huske på at mennesker tolker det de ser og det de hører. Men selv om vi alle tolker, tolker vi ulikt (Dokka i Johannessen, Tufte, & Veiden, 2006). Det betyr at min tolkning av materialet ikke vil være universell, fordi den er subjektiv, og andre vil kunne tolke materialet annerledes.

Bevissthet i forhold til hva man bringer med seg inn i prosjektet innenfor både hermeneutikken og fenomenologien er viktig. Neumann og Neumann fokuserer blant annet på selvbiografisk situering som innebærer bevissthet om hva man som forsker «har med seg» inn i prosjektet. Neuman og Neuman mener at det ikke er et mål og heller ikke mulig å innta en objektiv rolle innenfor kvalitative studier, fordi man er preget av sin egen bakgrunn. Samtidig er det heller ikke ønskelig å være fullstendig objektiv, ettersom vår forforståelse gjør det mulig for oss å søke etter ny kunnskap. I en slik sammenheng vil objektivitet heller ikke være ønskelig. Derimot er det viktig å redegjøre for sin egen forforståelse, og tydeliggjøre den selvbiografiske situeringen (Neumann & Neumann, 2012).

Før jeg startet intervjuprosessen, tenkte jeg at de fleste informantene ville knytte forståelsen av det å arbeide i et flerkulturelt samfunn opp mot det som representerte noe annet enn det som blir sett på som «norsk». Jeg antok at deres forståelse ville knyttes opp mot mennesker som kom fra andre steder i verden. Denne forforståelsen har blitt bygget opp gjennom erfaringer der jeg har hatt inntrykk av at «de andre» ofte representerer «de fra utlandet», som i følge «oss norske» oppfører seg annerledes og tenker forskjellig fra «oss». Jeg var i analysen av materialet bevisst på å utfordre denne forforståelsen, slik at jeg lette etter andre måter å forstå flerkulturalitet på. Slik prøvde jeg å unngå at egen forforståelse skapte begrensninger i analysen av materialet.

3.3.2 Tilgang til feltet

For å utføre våre undersøkelser, måtte vi få godkjenning fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Prosjektleder utarbeidet her en felles søknad, delvis sammen med prosjektgruppen, for å så sende den inn til NSD. Da NSD godkjente vår søknad, ga dette oss klarsignal til å kontakte informanter.

Kontakten med informantene ble opprettet på to ulike måter. Prosjektlederen henvendte seg i første omgang per telefon til øverste kommuneledelse i fem kommuner. Hun informerte om prosjektet og spurte om kommunen kunne være interessert i å delta i studien. Alle de fem kommunene svarte ja på denne henvendelsen og fikk tilsendt skriftlig informasjon laget til kommunene. Det ble så opprettet en kontaktperson i hver kommune. Denne kontaktpersonen fikk per mail tilsendt informasjon som skulle videreformidles til den enkelte av de aktuelle informantene. Vedlagt var også en liste som interesserte informanter kunne skrive seg på og levere tilbake til kontaktpersonen eller sende tilbake til prosjektleder som vedlegg til mail.

Prosjektgruppa ønsket etter den første runden med bekreftelser fra interesserte informanter, å ha flere informanter innenfor noen yrkesgrupper. For å få større bredde i utvalget valgte vi av den grunn også å benytte oss av «snøballmetoden». Denne metoden går ut på at man først får tak i informanter som tilfredsstillende utvalgskriteriene. Disse personene kontakter så folk de kjenner som også fyller kravene til å delta i prosjektet (Thagaard, 2009). I denne sammenheng innebar det at prosjektleder i samråd med kontaktpersonene tok direkte kontakt med enkeltpersoner som tilfredsstilte kriteriene og ba dem spre informasjonen om prosjektet videre. En slik løsning ble lansert fordi flere av kontaktpersonene uttrykte at de ikke hadde tid til å følge opp og for å sikre at alle fikk den presenterte informasjonen. Denne måten å gjøre det på, bidro til at vi fikk flere informanter. I tillegg var det slik at noen som hadde sagt seg villige til å delta i studien, ga informasjon til andre. Slik fikk vi henvendelser fra profesjonsutøvere som ikke hadde fått informasjon om prosjektet tidligere, men som ønsket å være med. På denne måten ble også informanter fra ytterlige to kommuner inkludert i studien.

En mulig svakhet ved å benytte snøballmetoden til deler av utvalget kan være at det blir skjevt fordi det bare inkluderer de med spesiell interesse for å delta i en slik undersøkelse (Thagaard, 2009). Det vi erfarte, var imidlertid at dette ikke ser ut til å prege utvalget. Noen uttrykte spesiell interesse for det studien belyser, andre hadde sagt ja fordi personalet på arbeidsplassen ble oppfordret til å delta, noen var oppfordret via en de kjente i

yrkessammenheng, mens noen møtte til intervju uten å ha fått informasjon om hva studien dreier seg om. Det siste viser at spredningen av informasjon noen steder ikke fungerte slik vi ønsket. Det var laget grundig skriftlig informasjon som ble formidlet, men i noen tilfeller kom den ikke frem til informantene. I de tilfellene der dette var aktuelt, fikk informantene informasjon om studien da intervjuerne tok kontakt for å avtale tid og sted for intervjuet, eller de fikk informasjon rett før intervjuet startet. Slik prøvde vi å kompensere for at informasjonen noen steder ikke hadde nådd frem. Et utvalg delvis satt sammen ved hjelp av snøballmetoden kan også kritiseres for å hente personer fra samme miljø eller faglige nettverk, noe som kan hindre variasjon i sammensetning av utvalget. Det er imidlertid lite som tyder på at vårt utvalg er ensartet fordi det er stor bredde i utvalget både når det gjelder fagfelt, ansvarsområder, arbeidsplasser og yrkeserfaring.

3.3.3 Utvalg av informanter

Utvalget i studien Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn består av 52 informanter fordelt på syv kommuner på Østlandet. Kommunene er ulike i størrelse og har til dels ulike demografiske forhold. I og med at yrkesutøvelsen i stor grad påvirkes av kommunale rammer, fant vi det hensiktsmessig å hente informanter fra ulike kommuner. Utvalget er strategisk sammensatt. I denne sammenheng innebærer det at vi har valgt ut informanter som kan sies å være det Thagaard (2009) omtaler som typiske i forhold til det fenomenet som studeres. Studien er rettet mot erfarne yrkesutøvere som jobber med barn og unge i kommunal virksomhet. Et kriterium for å bli med i undersøkelsen, var at profesjonsutøverne hadde arbeidet i feltet i minst fem år. Alle er valgt fordi de kan gi informasjon om den tematikken studien omhandler (Fangen, 2010).

Til sammen hadde vi en liste som besto av omtrent 70 informanter. Av disse plukket vi ut 52. Grunnlaget for utvelgelsen var at alle profesjoner skulle være representert, utvalget skulle være variert med tanke på antall års yrkeserfaring og ulike arbeidsplasser og begge kjønn skulle være representert. Det endelige utvalget består av 10 førskolelærere, 16 lærere, 14 barnevernpedagoger, 7 sykepleiere, 2 sosionomer og 3 vernepleiere. Samlet sett består utvalget altså av 26 pedagoger og 26 helse- og sosialarbeidere. 43 av dem er kvinner og 9 er menn. Hele 44 informanter har mer utdanning enn bachelorgraden, som enten omfatter mastergrader, videreutdanninger eller annen utdanning tatt før eller etter bachelorutdanningen. Utvalget favner en rekke arbeidsplasser og stillinger innenfor kommunal virksomhet rettet mot barn og unge. Informantene har lang arbeidserfaring, og store deler av utvalget har jobbet 10 år eller mer etter endt utdanning.

Kvalitative studier kjennetegnes av et ønske om å kunne gå i dybden. Thagaard (2009) understreker derfor at antall informanter ikke må være større enn at det er mulig å gjennomføre det hun kaller dyptpløyende analyser. Et utvalg med over 50 informanter er et stort utvalg. Begrunnelsen for å velge et utvalg av en slik størrelse er at vi er mange som er involvert i studien og har hvert vårt tematiske fokus. Noen av studentene fokuserer på temaet hos enkelte profesjoner. Andre ser på fellestrekk uavhengig av profesjonene. Ved å ha et stort utvalg gis det rom for begge deler. I og med at dette er et prosjekt som også skal fortsette videre etter at studentene har levert sine avhandlinger, er det en fordel med et utvalg som er stort nok til at det også kan deles inn i undergrupper av en viss størrelse. Slik kan empirien brukes til analyse både av fellestrekk på tvers av profesjoner og særtrekk innfor den enkelte profesjon.

Min undersøkelse innebærer kunnskap innhentet fra alle informantene på tvers av profesjon. Det å ha informanter fra ulike profesjoner vil, slik jeg ser det, kunne styrke avhandlingen fordi det kan bidra til en mer helhetlig forståelse. Profesjonene vil riktignok ha ulike bakgrunner og forskjellige arbeidsplasser, men de er alle del av den samme velferdsstaten og skal utføre arbeidet sitt innenfor det flerkulturelle Norge.

3.3.4 Utarbeidelse av intervjuguide

Siden intervjuguiden skulle inneholde alle temaene til prosjektgruppen, inneholdt den naturlig nok mange spørsmål. En kvalitativ tilnærming kan også danne grunnlag for tykke beskrivelser. Tykke beskrivelser handler om at «det har foregått en analytisk prosess fra et beskrivende til et mer fortolkende nivå» (Geertz i Dalen, 2011, s. 59). En intervjuguide med flere hovedtemaer og mange spørsmål kan kritiseres for å stå i motsetning til en slik intensjon (Thagaard, 2009). Bakgrunnen for at vi valgte en så omfattende intervjuguide er at alle de involverte skulle få belyst ”sin” tematikk gjennom denne studien. Denne bredden kan selvfølgelig gå på bekostning av dybden. Vi erfarte imidlertid under intervjuingen at temaene berører hverandre og dels går over i hverandre. Dette bidrar dermed til tykke beskrivelser fordi informantene bringer frem ulike aspekter knyttet til det enkelte tema på ulike steder i intervjuet. Slik blir det mulig med større dybde enn man kanskje kunne anta med en omfattende intervjuguide. Samtidig gir bredden oss muligheten til å se sammenhenger mellom ulike aspekter knyttet til yrkesutøvelse rettet mot barn og unge. En slik forståelse er en fordel i en tid der helhetstenkning og tverrfaglighet i økende grad settes på dagsorden (Meld. St. 13, 2011-2012).

Til sammen utarbeidet prosjektgruppa en intervjuguide som inneholdt 56 spørsmål til sammen. Av disse 56 spørsmålene var syv av spørsmålene rettet direkte mot mitt tema. Jeg har ikke analysert hele intervjumaterialet, men kun fokusert på de spørsmålene som har direkte tilknytning til mitt prosjekt. I hovedsak er guiden bygget opp på en slik måte at spørsmålene rettet seg mot «overordnede» temaer om profesjonalitet og arbeidskultur, før søkelyset ble rettet mot de mer spesifikke temaene om lojalitet, flerkulturalitet og forebygging.

En annen refleksjon kan handle om intervjuguidens styrende funksjon. Noen av spørsmålene fra intervjuguiden handlet om hvordan profesjonsutøverne opplevde muligheter og utfordringer knyttet til det å arbeide i et flerkulturelt samfunn. I en slik spørsmålsstilling la jeg ikke bare føringer for at vi *faktisk lever* i et flerkulturelt samfunn, men jeg kan også ha gjort informantene bevisste på kategorier, nemlig muligheter og utfordringer. En åpnere tilnærming kunne ha tydeliggjort om de opplever både muligheter og utfordringer. Samtidig vektlegger Neuman og Neuman viktigheten av å faktisk spørre etter det man lurer på. På denne måten får ikke bare forskeren svar på sin spørsmålsstilling, men informanten vet konkret hva hun eller han svarer på (Neumann & Neumann, 2012).

Spørsmål av temaet flerkulturalitet befinner seg som det nestsiste temaet i intervjuguiden. Dette er bevisst valgt, for ikke å få alle de tidligere temaene til å bli assosiert med nettopp denne tematikken. Det at disse spørsmålene kom sent i intervjuet, kan være uheldig fordi informantene kan ha blitt slitne mot slutten av et langt intervju. Det ser gjennomgående ikke ut til at dette er et problem. Svarene de fleste av informantene gir inneholder både nyanser og eksempler også når det gjelder dette temaet. Noen informanter gir knappere svar omkring denne tematikken. Det kan knyttes til guidens oppbygging, men det kan også handle om at dette er et tema som noen kan oppleve at det er krevende å snakke om.

Ved å dele intervjuguiden inn i temaer, fikk kanskje informantene også inntrykk av at vi trakk unaturlige skiller mellom spørsmålene. Men ettersom utvalget av informanter var stort og deltakerne av paraplyprosjektet var mange, fant prosjektgruppen det likevel mest oversiktlig å dele guiden inn i temaer for blant annet å skape ryddighet for informantene og lette analysearbeidet i etterkant. Selv om jeg i analysearbeidet tar svarene fra mitt tema ut fra sin opprinnelige kontekst, vil alle spørsmålene være hentet fra et selvstendig tema som nettopp omhandler flerkulturalitet. I et så omfattende prosjekt som dette, mener jeg derfor at inndeling i temaer er den mest hensiktsmessige tilnærmingen selv om en slik fremgangsmåte også har begrensninger.

For å bli mer kjent med intervjuguiden vår og oss selv som intervjuere, utførte prosjektgruppen ulike prøveintervjuer.

3.3.5 Prøveintervju

Det sies at «intervjuferdighetene læres (...) gjennom intervjupraksis» (Kvale & Brinkmann, 2010, s. 36). I og med at vi var en stor sammensatt prosjektgruppe, skapte dette noen utfordringer med tanke på gjennomføring av intervjuene. Fordi dette er et kvalitativt forskningsprosjekt var det vesentlig at intervjuene ga rom for informantenes fortellinger, tanker og oppfatninger. Det sies at «validiteten i datamaterialet styrkes ved at intervjueren stiller «gode» spørsmål som gir informanten anledning til å komme med innholdsrike og fyldige uttalelser» (Dalen, 2011, s. 27). Videre kan dette gi grunnlag for tykke beskrivelser.

Samtidig krever et stort utvalg, en omfattende intervjuguide og mange intervjuere felles planlegging og forberedelse for å sikre validitet og reliabilitet. For å legge til rette for at sentrale begreper i guiden ble forstått og presentert nokså likt, og for å bidra til at alle intervjuerne fokuserte på det guiden omhandler, valgte vi å vektlegge felles prøveintervjuing. Vi brukte to hele dager på prøveintervjuing innad i prosjektgruppa. I tillegg gjennomførte enkeltmedlemmer i gruppa prøveintervju med en arbeidstaker i feltet. Den felles prøveintervjuingen besto av at alle fikk prøve seg som både intervjuer og informant. Det ble tatt video-opptak av denne treningen, og opptakene ble gjenstand for felles analyse. Slik fikk vi både erfaring med hvordan guiden fungerte, og vi fikk mulighet til å justere den der noe var uklart. Alle fikk erfaring med å bruke guiden, stille oppfølgingsspørsmål og bruke ulike intervjuteknikker. Gjennom selv å være informant fikk hver enkelt også innblikk i hvordan det er å svare på de ulike spørsmålene. Treningen innebar at vi fikk et felles eierforhold til guidens tematikk. Gjennom tilbakemelding fikk hver enkelt deltaker også økt bevissthet om styrker og svakheter ved egen intervjuing. Vi ble altså ikke bare drillet på å lære oss intervjuguiden, men vi fikk også muligheten til å forsøke oss i intervjuroller. Ved hjelp av prøveintervjuer kunne vi med andre ord øve oss på å benytte oss selv som redskap, noe som gjorde hver og en av oss tryggere i intervjusituasjoner. På denne måten kunne vi i de «ordentlige» intervjuene være mer forberedt på å forsøke å legge til rette for den gode samtalen.

Etter gjennomført felles prøveintervjuing, ble endelig guide ferdigstilt. Det ble ikke foretatt store endringer i forhold til den opprinnelige intervjuguiden. Forandringene besto i endring av rekkefølge på noen spørsmål og presisering av enkelte spørsmål som viste seg

vanskelige å forstå. Ved hjelp av prøveintervjuene fikk vi også inntrykk av at intervjuene kom til å ta rundt to timer. Slike forberedelser gjorde det lettere for prosjektgruppen å planlegge intervjuene i praksis.

3.3.6 Planlegging av intervju

For å skape en sikker og pålitelig intervjusituasjon fant prosjektgruppen ut at vi skulle intervju i par. Bare prosjektleder av prosjektet og en annen ansatt på høgskolen som begge har mye erfaring med intervjuing, skulle intervju alene. Jeg skulle dermed intervju sammen med en annen deltaker i prosjektet, som også var lærer ved min masterutdanning. Min intervjupartner og jeg fikk til sammen tildelt åtte informanter som skulle intervjues. Metoden kan kritiseres på den måten at jeg bare skulle være til stede på åtte av intervjuene. Det vil si at de 44 andre intervjuene ble gjennomført av deltakere som antageligvis utførte intervjuene på noe annerledes måte. Men ved at vi alle deltok på ulike møter og utførte prøveintervjuer, vil vi antageligvis ha noen av de samme oppfatningene inne om hvordan et intervju skal foregå, samt kjenne til hverandres intervjustil.

Da prosjektleder skulle fordele informanter, ga jeg uttrykk for at jeg ønsket å intervju informanter på tvers av profesjon. Årsaken til dette var blant annet at min avhandling ikke retter seg mot bestemte yrkesgrupper. Det endte derfor med at min partner og jeg fikk fordelt informanter med ulike profesjoner; vernepleier, sykepleier, førskolelærer og barnevernpedagog.

Det ble min oppgave som student å kontakte informantene og avtale møter med dem. Jeg kontaktet informantene via telefon. Dagen før hvert intervju skulle finne sted, fikk informantene en påminnelse på sms. Vi gjennomførte intervjuene i en periode på fem uker, med maks to intervjuer på en dag. Intervjuene ble gjennomført på informantenes egne arbeidsplasser, bortsett fra i ett tilfelle der informanten ønsket at intervjuet skulle foregå hjemme hos vedkommende.

3.4 Gjennomføring av intervju

Min partner og jeg ble enige om å fordele de åtte intervjuene likt. Dette gjennomførte vi ved at vi begge fikk hovedansvaret for fire intervjuer. Den som hadde hovedansvaret for intervjuet styrte intervjuet og sørget for å stille alle spørsmålene fra intervjuguiden. Den andre intervjueren, den såkalte «passive», hadde ansvar for å stille tilleggsspørsmål dersom det var noe hun lurte på eller ønsket utdypning på. Intervjueren med hovedansvaret sto

også fritt til å stille oppfølgings- og utdypningsspørsmål. Det at vi var to stykker som intervjuet informantene, kan gjøre undersøkelsen mer reliabel og valid. Dersom intervjueren med hovedansvaret mistet fokus eller ikke fulgte opp relevante spørsmål, kunne «den passive» intervjueren bidra med både oppfølgingsspørsmål eller utdyping av sentrale temaer. Slik kunne to intervjupersoner virke støttende for hverandre.

I begynnelsen av intervjuene ga vi informantene muntlig informasjon om hvordan vi tenkte at intervjuet kom til å foregå. Denne informantinformasjonen var planlagt på forhånd av prosjektleder. Poenget var her at alle informantene innenfor prosjektet skulle få samme muntlige informasjon. Det ble her gitt informasjon om prosjektet, dets formål og hvorvidt intervjuet kom til å foregå med oss som «hovedintervjuer» og «passiv intervjuer». Videre understreket vi at all informasjon ville bli anonymisert, at informantene når som helst kunne trekke seg fra studien om de ønsket det, eller be om pauser dersom det var ønskelig. Dersom noe underveis var uklart for informantene, ble de også oppfordret til å spørre om utdyping. I tillegg ga vi informantene beskjed om at alt ville bli tatt opp på bånd. Vi benyttet oss av to båndopptakere, både for kvalitetssikring av innholdet og for å dobbeltsikre oss mot teknisk svikt ved båndopptakerne. Dette erfarte vi behovet for, allerede i det første intervjuet, der den ene båndopptakeren sviktet. Ved at rammene for intervjuet så godt som mulig skulle være lagt, håpet vi det ville gi informantene en form for trygghet og forutsigbarhet.

Under intervjuene forsøkte jeg å holde meg til rekkefølgen på spørsmålene fra intervjuguiden. Tanken var da at det i ettertid ville bli lettere å transkribere lydfilene, og mer oversiktlig å finne frem i tekst senere. Det ville også være lettere for min prosjektgruppe å kunne lese mine intervjuer på denne måten, fordi oversikten da er mer systematisk. Dessuten ville det kanskje kunne gi mening å sammenligne svarene i sin opprinnelige kontekst. Dette kan styrke gyldigheten i de svarene som informanten gir.

I intervjusituasjonene opplevde jeg at informantene noen ganger viste usikkerhet i forhold til at de opplevde noen spørsmål som vanskelige å besvare. I slike tilfeller endret jeg spørsmålsstillingene eller jeg prøvde å tydeliggjøre ved å vise til noe de tidligere hadde snakket om. På en slik måte prøvde jeg å få dem «på gli» og unngå at de opplevde ubehag ved ikke å forstå spørsmålet. På denne måten kan jeg ha ledet dem inn på bestemte samtaletemaer, noe som kan ha preget gyldigheten i svarene. Samtidig er det som jeg allerede har vært inne på, et viktig ledd i kvalitativ forskning å spørre etter det man lurer på (Neumann & Neumann, 2012). Når jeg fikk assosiasjoner til noe de hadde snakket om

tidligere, ønsket jeg å avklare om jeg hadde forstått dem rett. Slik preget også min tolkning i situasjonen intervjuene.

De gangene informantene fortalte noe jeg oppfattet som interessant eller hadde uttalelser jeg ikke var sikker på om jeg forstod, stilte jeg oppfølgingsspørsmål. Slike oppfølgingsspørsmål kan ha vært med på å styrke gyldigheten i intervjuene, på den måten at slike spørsmål hjalp meg med å få tak i informantenes oppfatning. Andre ganger oppsummerte eller speilet jeg det informanten hadde sagt, slik at han eller hun kunne bekrefte eller avkrefte min oppfatning, eller eventuelt å tilføye noe. På denne måten forsøkte jeg å gjøre intervjuet valid og reliabelt. I andre tilfeller der jeg opplevde at informanten allerede hadde svart på spørsmålene, hoppet jeg over spørsmålet. Dette skjedde riktig nok ytterst få ganger, siden jeg var redd for å tape verdifull informasjon og dermed påvirke troverdigheten i informantsvarene.

I og med at jeg henter informasjon også fra intervjuene de andre i prosjektgruppa har gjennomført, vil jeg videre gi en kort samlet presentasjon av gruppas intervjuerfaringer.

3.4.1 Prosjektgruppas intervjuerfaringer

Alle intervjuene ble i hovedsak utført på arbeidsplassene til informantene, og tok mellom 1- 2 timer. Prosjektgruppen oppfattet informantene som både imøtekommende og åpne for intervjusituasjonene. Noen av informantene uttrykte et ønske om at de gjerne skulle hatt intervjuguiden på forhånd slik at de kunne ha forberedt seg. En forståelse av dette kan være at profesjonsutøverne var seriøse og dermed ønsket å gi gjennomtenkte svar. Andre syntes det var en fordel at de ikke måtte forberede seg. Vi understreket at vi var ute etter deres subjektive opplevelser, og ikke etter noen bestemte fasitsvar. Noen informanter hadde forstått det slik at intervjuet kom til å omhandle minoriteter. Årsaker til dette kan være paraplyprosjektets tittel; *Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn*, men også ved at spredningen av den gitte informasjonen om prosjektet kan ha vært varierende.

Når det gjaldt intervjuguiden, kunne det virke som at noen av spørsmålene var mer vanskelig å besvare enn andre. Spesielt gjaldt dette spørsmålene om lojalitet og flerkulturalitet. Kanskje disse temaene var mer krevende, eller informantene kan ha vært usikre på hva vi egentlig ville ha av informasjon. Når det gjelder mitt tema kan det spille inn at informantene kan ha vært redde for at de skulle si noe som kunne tolkes «feil» fordi begrepet flerkulturalitet i seg selv kan oppleves som både vagt og normativt.

Prosjektgruppa opplevde i sin helhet at intervjuene fungerte godt. Noen av informantene ga tilbakemelding om at de begynte å bli slitne mot slutten av intervjuene. Dette så imidlertid ikke ut til å påvirke svarene negativt ettersom også de siste spørsmålene ble besvart på en fyldig måte. Noen informanter ga uttrykk for at noen av spørsmålene fra guiden kunne virke noe gjentakende. Men ettersom vi informerte om at vi så langt som mulig ønsket å følge intervjuguidens struktur, viste informantene forståelse for dette. Flere av intervjuerne erfarte også at det å komme inn på et tema flere ganger, ga mer og utdypende informasjon. Gjennomgående var det slik at dette ga grunnlag for flere tykke beskrivelser. Flere informanter uttrykte at de fant intervjuet interessant, på den måten at de fikk mulighet til å reflektere rundt sin egen praksis.

3.5 Etterarbeid

3.5.1 Transkriberingsprosessen

Alle intervjuene ble tatt opp på lydbånd. Fordelen ved å bruke båndopptaker, er at mye under intervjusituasjonen blir registrert (Kvale & Brinkmann, 2010). Etter hvert intervju la jeg lydfilene inn på datamaskinen. Samtidig gjorde jeg meg refleksjoner om hvert intervju samme dagen som intervjuet ble gjennomført. Refleksjonene ble først spilt inn på lydbånd, og senere gjort om til notater. Disse notatene ble nyttige for utarbeidelse av tekst i metodekapitlet.

Jeg transkriberte de fire intervjuene som jeg hadde hovedansvaret for. I teksten markerte jeg ut hva informanten hadde sagt, og hva intervjuerne hadde sagt. Dette inkluderer også blant annet tonefall og pauser. Ettersom tale på bånd blir omgjort til tekst, kan dette gi en større oversikt og struktur på dataene. For samtidig å sikre reliabiliteten, forsøkte jeg å skrive alt av informantens utsagn så korrekt som mulig. De gangene jeg ikke fikk tak i hva informantene sa på grunn av uheldigheter som lavt toneleie, latter eller bråk, skrev jeg «utydelig tale på bånd» i teksten fordi jeg ikke ønsket å ta sjansen på å gjette hva det var som ble sagt (Kvale & Brinkmann, 2010). I teksten der informantene uttrykte noe spesielt uten bruk av ord skrev jeg små ord i parentes, som for eksempel «tenkende», «stille» eller «ler». Transkriberingsprosessen fant sted få dager etter mine intervjuer, slik at jeg hadde den enkelte intervjusituasjonen friskt i minnet.

3.5.2 Seminararbeid

Da intervjusituasjonene var over og transkriberingen av intervjuene var gjennomført var prosjektgruppa i gang med kode- og kategoriseringsprosessen. For å holde prosjektgruppen oppdatert og for å kunne dele sentrale funn, hadde deltakerne et todagers felles analyseseminar. Her brukte hver student sammen med en av de ansatte, dagene på å legge frem egne funn tilknyttet eget tema. På en slik måte ble vi delaktige i hverandres funn og kunne i fellesskap diskutere hvordan de kunne forstås. Seminaret bidro dermed til at vi fikk muligheten til å utvikle våre egne prosjekter i samråd med de andre deltakerne, i tillegg til at vi fikk tilbakemeldinger som kunne styrke arbeidet vårt i sin helhet. En del av dette seminaret var også å presentere egen fremgangsmåte når det gjaldt analyse av funn. I det følgende skal jeg gjøre rede for eget arbeid med koding og kategorisering.

3.5.3 Analyseprosessen

Analyseprosessen pågikk helt fra begynnelsen av prosjektet, allerede da jeg utarbeidet problemstillingen. Men den virkelige analysen i form av tekst startet ikke før jeg begynte å behandle intervjutekstene.

Analysen har vært preget av abduksjon, som betyr en kombinasjon av induktiv og deduktiv tilnærming. Dette betyr at selv om kategoriene som er laget i analysekapitlet er hentet fra funn i intervjuene, har jeg likevel hatt teoretisk inspirasjon med meg i tankene (Thagaard, 2009). Noen kategorier ble til ut fra empirien, andre ut fra teori.

Jeg foretok først en grovkoding i noen hovedkategorier. Grunnlaget for grovkodingen var en gjennomgang av materialet der beslektede temaer ble markert med samme fargekode. Denne første kodingen hjalp meg å få et helhetsinntrykk. Med inspirasjon fra denne prosessen, forsøkte jeg videre å sortere dataene inn i ulike tabeller. Tabellene jeg tok i bruk kan ligne på det Thagaard omtaler som matriser under tematiserte analytiske tilnærminger. På en slik måte ble dataene delt inn i kategorier som favnet flere av de tidligere fargekodene. Dette skapte rom for sammenlignbarhet mellom informantene og jeg kunne se etter sammenhenger (Thagaard, 2009).

Hovedmønsteret som jeg fanget opp under den første «overflatiske» kodingen, dannet grunnlaget for utarbeidelse av en tabell, knyttet til forholdet mellom forståelse av flerkulturalitet og arbeid i praksis. Samtidig fikk jeg mulighet til å se hvilke andre mønstre som gjorde seg gjeldende under forståelse og praksis. En slik inndeling ga meg mulighet til å studere forholdet mellom forståelse og praksis, og dermed få innsikt i tendenser som var

fremtredende i materialet (Thagaard, 2009). På denne måten fikk jeg mulighet til å tillegge dataene mening, ved å putte dem inn i en teoretisk sammenheng, nemlig kategorier (Silverman i Thagaard, 2009). Alle informantenes svar ble plassert i tabellen slik at jeg lettere kunne se etter forskjeller og likheter blant dem, og dermed også hvilke tendenser som så ut til å gjøre seg gjeldende. På en slik måte fikk jeg inntrykk av hvordan profesjonsutøverne forstod begrepet flerkulturalitet og hvordan de opplevde betydningen av det å arbeide i et flerkulturelt samfunn.

3.6 Etske hensyn

Paraplyprosjektet opprettholdt hensynet om informert samtykket og frivillig deltakelse ved at det ble sendt skriftlig informasjon til ulike kommuner og kommunenes kontaktpersoner. Her fikk informantene informasjon om undersøkelsens fortrolighet, og hva datamaterialet skulle brukes til. Etter samtykke fra kommunene og informantene, fikk alle de aktuelle og utvalgte informantene muntlig informasjon via telefon og senere under intervjusituasjonen. Informantene hadde hele tiden mulighet til å trekke seg fra prosjektet dersom dette var ønskelig. Konfidensialiteten ble opprettholdt ved at data som fremkom i undersøkelsen, ikke skulle kunne identifisere informantene. I de transkriberte intervjuene ble både navn, arbeidsplassen og kommunen anonymisert. Dessuten ble både intervjutekstene og lydbåndene lagret på passordbelagte filer, for å hindre at uvedkommende skulle få innsyn i disse dataene.

Etter hvert intervju transkriberte jeg intervjuene fra lydbånd. Transkribering handler om å gjøre samtalen om til tekst. Men for å bevare informantens konfidensialitet ble, som allerede nevnt over, både navn og steder anonymisert med en XXX, og noen ganger YYY. I mange tilfeller kan forskeren i slike tilfeller oppleve å befinne seg i et dilemma der han eller hun både må ta hensyn til informantens anonymitet, og kravene til validitet og reliabilitet. I mine intervjuer syns jeg dermed at det noen ganger følte «umulig» å anonymisere fullstendig, siden mange av historiene til informantene sikkert kunne være gjenkjennbare for deres bekjentskaper og kollegaer, eller for andre som kjenner til arbeidsplassen (Thagaard, 2009). Disse utsagnene forsøkte jeg imidlertid å unngå å bruke direkte som sitater i mitt analysekapittel.

I møte med informantene forsøkte jeg å få intervjuene til å virke som en samtale. Men dette er selvfølgelig utfordrende, med tanke på at det uansett vil være slik at informanten *ble* intervjuet, og at det var jeg som *gjennomførte* intervjuet. Intervjusituasjonene kan dermed betegnes som det Kvale og Brinkmann definerer som et asymmetrisk maktforhold

innenfor kvalitative forskningsintervjuer. Det er jeg som forsker som definerte intervjusituasjonen og selv valgte hvilke spørsmål jeg ønsket å følge opp. Slik styrte jeg intervjupersonen både inn på tema og utdyping av svarene. Dessuten er intervjuene en «enveissamtale» preget av at det kun er meg som stilte spørsmålene, og ikke informanten. I tillegg er formålet med samtalen å innhente kunnskap om bestemte temaer. Dessuten sto jeg i posisjon til å tolke informanten. Samtidig skal det også sies at informantene også sto i posisjon til å velge å ikke uttale seg om visse temaer. Dette betyr at selv om jeg hadde makt over store deler av intervjusituasjonen, hadde informanten makt til å unnlate å svare på bestemte spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2010).

Da jeg intervjuet, ga jeg informanten tid til å svare. Dette så ut til å fungere ganske bra, men noen ganger resulterte dette i lengre opphold. Jeg oppfattet det som at noen av disse informantene ønsket å svare ordentlig, og jeg lot dem derfor få tid til å svare. Selv om jeg forsøkte å gjøre informanten og meg selv «likeverdige» skulle jeg kanskje vært enda mer kritisk til maktaspektet. Derfor kan selvfølgelig mitt forhold til stillhet vært misoppfattet, da informanten kan ha opplevd stillhet som noe ubehagelig. Dette kan ligne på det Fangen omtaler, når hun skriver om fortolkning av første grad i hermeneutikken. Informanten og jeg er riktignok sammen om å oppleve intervjusituasjonen, men maktaspektet vil oppleves ulikt (Fangen i Thagaard, 2009).

Ettersom jeg analyserer dataene fra intervjuet med inspirasjon hentet fra tematiske tilnærminger (Thagaard, 2009), og ved at informantene har blitt forstått ut fra bestemte tendenser, vil måten informantene er sammenlignet på og satt opp mot hverandre, virke mindre sammensatt enn de faktisk er. Dette betyr at kategoriene er laget for struktur og oversiktens skyld, men at hver informant likevel besitter sine egne særpreg. Leseren må derfor ha dette i bakhodet ettersom informantene kanskje kan oppfattes å være «satt i bås».

3.7 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg begrunnet metodevalget. Fenomenologien og hermeneutikken har blitt satt opp mot egen undersøkelse, og jeg har presentert forskningsteoretisk krav. Videre har jeg beskrevet forarbeid, gjennomføringsarbeid og etterarbeid. Gjennom de ulike fasene har jeg også fokusert på hvordan kravene om validitet og reliabilitet er forsøkt ivaretatt i undersøkelsen. Med dette har jeg prøvd å gjøre arbeidet transparent ved å tydeliggjøre alle leddene i prosessen. Jeg har også presentert etiske refleksjoner i lys av egen undersøkelse. På en slik måte har grundige beskrivelser i dette kapitlet bidratt til å ivareta vitenskapelige krav, og forhåpentligvis gjort prosessen lettere å følge for leseren.

I de neste kapitlene, kapittel 4 og 5, vil jeg presentere funn som har fremkommet gjennom det metodiske arbeidet, og drøfte dette opp mot relevant teori.

4 En blandet forståelse og en positiv opplevelse?

I dette kapitlet, kapittel 4, vil jeg gi en innføring i hvilke hovedtendenser som har vist seg gjeldende gjennom informantenes forståelse av begrepet flerkulturalitet. Jeg vil drøfte profesjonsutøvernes forståelse av begrepet flerkulturalitet, og se på hvilken betydning det kan ha for yrkesutøvelsen at vi lever i det som omtales som et flerkulturelt samfunn. Først vil jeg gå inn på den usikkerheten som har vist seg å være knyttet til begrepet. Poenget med å belyse denne usikkerheten er at det gir grunnlag for å drøfte begrepet som et utydelig begrep, og som noe som kan få betydning for konkretiseringsnivået i historiene til informantene. Jeg har delt informantene inn i to hovedkategorier, som fokuserer på hvordan informantene forstår selve begrepet flerkulturalitet. Jeg vil også se på hvordan skillet mellom «vi» og «de andre» kan forstås. Videre vil jeg ta for meg hvordan profesjonsutøverne mener at «de andre» bør bli møtt. Deretter vil jeg gå inn på hvilke positive sider profesjonsutøverne vektlegger ved det å arbeide i et flerkulturelt samfunn. En slik avklaring kan gi grunnlag for å drøfte flerkulturalitet som et normativt begrep.

4.1 Forståelse av flerkulturalitet

Sentralt i analysen er forståelsen av at flerkulturalitet kan være et normativt begrep. Dette betyr at når jeg presenterer og tolker profesjonsutøvernes praksis, må man ta i betraktning at deres svar vil kunne være styrt av normer. Det vil si at «praksisen» som jeg får tak i, er den de velger å gi meg. Dette vil jeg imidlertid problematisere gjennom kapitlene.

Jeg vil først presentere hvordan flerkulturalitet kan forstås som et utydelig begrep.

4.1.1 Et utydelig begrep?

En av vernepleierne uttrykker en essens i mange av svarene til informantene, nemlig usikkerhet i forhold til begrepet:

(Flerkulturalitet). Nei, det er et ord -Jeg har ikke hørt det så ofte før (ler). Mitt enkle språk. Nei, jeg aner ikke hva det.. Hvis jeg skal gjette, «kulturalitet» med den A'en. Nei, det vet jeg ikke.

En lærer uttrykker seg slik:

Jeg syns jo det er litt spennende. Jeg tenker da en skole hvor det er rom for mange forskjellige kulturer, men at det må styres. (...). Det har vi ennå, mange fremmedspråklige elever. Jeg vet ikke helt hvordan jeg skal si det, for hvis jeg sier utlendinger så kan det... Du skjønner hva jeg mener.

En førskolelærer sier dette:

Det ligger vel i ordet kanskje (flerkulturalitet), at det er flere kulturer sammen. Tenker jeg feil da? At det er rom for flere og at... Jeg tenker ikke bare etnisk forskjellig, men at vi har... Nei, jeg har blitt litt usikker på hva du mener. Jeg tenker jo at vi alle har med oss en kultur da, men tenker du på de som er født og oppvokst i Norge eller tenker du...?

Felles for alle disse sitatene er at informantene viser usikkerhet knyttet til forståelsen av begrepet. Alle informantene uttrykker seg riktig nok ikke alltid så direkte som informantene over. Men mange av informantene viser ofte direkte eller indirekte usikkerhet når de presenteres for begrepet. Hvor kommer denne usikkerheten fra? Kan dette være fordi begrepet er uforståelig, eller er de kanskje redde for å si noe som kan tolkes feil? Er det slik at normene for hvordan begrepet burde bli forstått, hvordan samfunnet vårt burde være er så sterke, at informantene engster seg for å si noe som kan motsi dette?

Jeg har vært inne på at Kasin (2008) skriver at begrepet flerkultur kan assosieres med noe positivt, men at det er viktig å nyansere bruken av det. Bourdieu skriver om hvordan vi mennesker bruker begreper for å konstruere virkeligheten. Det betyr at dersom begrepene vi bruker ikke hadde vært tillagt mening, kunne vi stått igjen ganske rådløse ettersom det ikke hadde fantes noen bestemte «sannheter» (Bourdieu i Kasin, 2008). En slik forståelse kan ses i sammenheng med fenomenologien, hvor begreper tillegges mening om virkeligheten (Kasin, 2008). Det kan på en slik måte forstås som at begrepet flerkulturalitet har fått tillagt et meningsinnhold. Men hvor godt lever begrepets meningsinnhold eller intensjon opp til virkeligheten? Vike (2004) skriver om hvordan velferdsstatens intensjoner sjelden belyser overførbarheten til praksis. En mulig måte å forstå dette på, er at det flerkulturelle samfunnet legger føringer for positive termer, fremfor å belyse hvordan møte med «de andre» faktisk arter seg i praksis. På en slik måte kan den reelle virkeligheten dekkes over av et begrep som fokuserer mer på hvordan et samfunn bør være, enn å beskrive hvordan det egentlig er.

Det er få informanter som under intervjuene hadde problemer med å få påpekt at vi lever i et flerkulturelt samfunn. Det var mer når flerkultur i samfunnet skal konkretiseres at

informantene begynner å vise usikkerhet. Kanskje det i dette tilfellet er slik Kasin (2008) beskriver det, at det er lite protest på å bruke flerkulturalitet på samfunnsnivå fordi begrepet da favner mennesker sett ovenfra. Men når man kommer på individnivå, slik læreren ovenfor beskriver det; «Jeg vet ikke helt hvordan jeg skal si det, for hvis jeg sier utlendinger (...)», kan det virke som man blir engstelige for hvordan man uttrykker seg. Kanskje er det også slik at man engster seg for hvilke kategorier man deler mennesker inn i.

Som yrkesutøver kan det være vanlig å dele klienter inn i kategorier eller grupper (Lipsky i Damsgaard & Eide, 2012). På en slik måte kan kategorier fungere som et hjelpemiddel for profesjonsutøvere. Aristoteles mener at kategorier gjerne kan brukes for å beskrive virkeligheten, men at man skal vise varsomhet på individnivå, fordi ingen mennesker er «naturgitte» eller uforanderlige (Aristoteles i Otterstad, 2008b). For å forstå verden er det av betydning å forsøke å systematisere, gjerne i form av kategorier. Men samtidig har kanskje profesjonsutøverne en forståelse av at bestemte kategorier kan etterfølges av bestemte egenskaper. Det er dermed ikke så rart at de viser usikkerhet i forhold til hvordan de skal formulere seg, ettersom de kan være redde for å sette folk i bås, eller bruke ord som kan ha stereotypiske virkninger.

Videre snakker informantene ulikt om begrepet flerkulturalitet. Det er to hovedtendenser eller kategorier knyttet til informantenes forståelse av begrepet flerkulturalitet i materialet. Tendensene omtales her som «Det komplekse oss» og «Vi og de andre».

4.1.2 Det komplekse oss & Vi og de andre

Kategorien «*Det komplekse oss*» omfatter de informantene som knytter flerkulturalitet til at det lever ulike mennesker i samfunnet. Forståelsen er knyttet opp mot at flerkulturalitet både handler om ulikheter innenfor norsk kultur og om etniske forskjeller. En førskolelærer uttaler seg slik:

Det er så mye egentlig, det er ikke bare fremmede kulturer. Det er jo ulike kulturer innenfor Norge også. Også den som vi møter daglig i barnehagen (arbeidsplassen). (...). Veldig mange ulike kulturer som er på et sted, og ulike foreldre og ulike barn, som kommer med ulik bagasje.

Ut fra dette sitatet kan vi se at informanten i tillegg til det hun omtaler som «fremmede kulturer» vektlegger forskjeller innad «den norske kulturen», altså at «vi» er mer sammensatte enn bare å inneha *en* kultur. En annen førskolelærer utdyper dette:

(...) Det med å være flerkulturell (...) det tenker jeg [er] mennesker med en ikke-norsk bakgrunn. Det tenker jeg som det første som detter inn i hodet mitt. (...) Den norske kulturen er jo ikke bare en ting. (...) I en barnehage så møtes mennesker som tenker forskjellig og som er forskjellig, som har forskjellige verdier. (...) Så har vi alltid vært flerkulturelle i barnehagen. Også før det kom barn inn som ikke var etnisk norske. Så det å være flerkulturell det handler om å ha forskjellige verdier, og ha forskjellige tradisjoner, ha forskjellig språk, ha forskjellige tanker om hva som er riktig og galt og hva som er lurt og ikke er lurt. Så i den sammenhengen så er det jo egentlig litt mindre viktig om vi tenker forskjellig, fordi om noen er fra et annet land eller om vi tenker forskjellig fordi vi er fra to forskjellige byer eller om vi tenker forskjellig fordi om vi er fra to forskjellige idrettslag. Så sånn tenker jeg på det å være flerkulturell.

I dette sitatet er forskjellene mer konkretisert ved at blikket rettes mot mennesker som har «forskjellige verdier, tradisjoner, språk og tanker». Her blir barnehagen beskrevet som en flerkulturell arbeidsplass basert på at det er ulike mennesker der. Disse menneskene kan både være fra ulike land, byer eller bestemte grupper. Felles for disse to utsagnene er dermed at flerkulturalitet handler om en kompleksitet som inkluderer ulikhet både innenfor etnisitet og mellom etniske grupper. Her beskrives forskjeller innbyrdes blant nordmenn like mye som forskjeller blant etniske norske og andre etniske grupper. I denne kategorien finnes også de informantene som ikke spesifikt knytter forståelsen til etnisitet, men omtaler flerkulturalitet mer generelt. En barnevernspedagog sier dette:

Hva legger jeg i begrepet? Jeg legger i det at vi mennesker forstår sider ved livet på ulik måte. Ut fra hvor vi står hen og hvor vi kommer fra. Også er det sånn for meg at flerkulturalitet kan være grunnlag for konflikt, særlig med utgangspunkt i verdier. Men jeg syns også at jeg har opplevd at det er grunnlag for å finne gode løsninger.

Her blir flerkulturalitet presentert som overordnet, uten nærmere presisering. Ulikheter vektlegges, herunder forståelse, ståsted og opprinnelse. Forståelsen blir her ikke presentert som hva som kan definere «oss» og «de andre», fordi forklaringen er av generell karakter.

Som jeg tidligere har vært inne på i teorien, kan forståelsen av kulturforskjeller ofte være knyttet opp til forskjeller mellom etniske grupper (Eriksen, 2001c; Vike & Eide, 2009). Det at mange av profesjonsutøverne knytter sin forståelse av forskjeller både innad etniske grupper og forskjeller innbyrdes blant nordmenn kan se ut til å stå i motsetning til en

forståelse knyttet til etnisitet. Men hvordan påvirker vår oppfatning av forskjeller forståelsen av «den andre»?

Kulturforskjeller er noe vi gjentagende ganger kan legge merke til, og er noe som kan befinne seg i alle mulige kontekster. Det som imidlertid kan få betydning for hvordan vi forstår mennesker, er hvilke forskjeller vi vektlegger (Vike & Eide, 2009). Med bakgrunn i vektlegging av forskjeller, er det derfor sentralt å se på hvem de informantene som er plassert i kategorien «Det komplekse oss» definerer som «de andre», og dermed også hvilke kulturforskjeller som vektlegges. I denne sammenhengen må vi derfor se på hvem som kan defineres som «de andre» når informantene forteller om sin praksis.

Det disse informantene gjentakende forteller om er forskjeller knyttet til tankegang og forståelse. En barnevernpedagog har dette utsagnet:

(...) Vi mennesker forstår sider ved livet på ulik måte. Ut ifra hvor vi står hen og hvor vi kommer fra. (...). Det påvirker det at jeg må møte mennesker med helt annen kultur enn den kulturen jeg er vokst opp i. Da må jeg faktisk møte mennesker som tenker helt annerledes rundt mange spørsmål, og som har reflektert annerledes og kommet frem til andre løsninger.

Ut fra dette utsagnet kan vi se at «de andre» defineres på grunnlag av en forskjellighet som handler om å ha annerledes tankesett, som kan omfatte verdier, holdninger og normer og dermed også ulike utgangspunkter. Samtidig sies det indirekte at «de andres» praksis er annerledes, ved å påpeke at «de kommer frem til andre løsninger». Praksisformer som informantene er spesielt opptatt av er forskjellene på oppdragelse og tanken om likhet. En barnevernpedagog uttrykker seg slik; «Hvis man for eksempel har klienter som er fra Somalia, så har de (...) en annen type oppdragelse på sine unger i forhold til hva som er den norske kulturen». En annen informant som er lærer, sier dette; «Respekt for kvinnelige lærere, det kan noen barn ha problemer med fordi de ikke er vant til det. Vi har hatt mye enslig mindreårige og hatt gutter som ikke er vant til å høre på damer».

Disse sitatene forteller at «de andre» kan være de som oppdrar barnet sitt annerledes eller har et annet syn på likhet. Andre informanter vektlegger også forskjeller i språk. En sykepleier har dette sitatet når hun får spørsmål om utfordringer med det å arbeide i et flerkulturelt samfunn; «Språk, språk opp og ned i mente. Fordi man får ikke alltid en tolk, og de vil ikke alltid ha en tolk, og det kan jeg på en måte forstå».

Når det er snakk om oppdragerstiler, likhetstankegang og språk, kan vi fort se at disse eksemplene ikke knytter seg opp mot forskjeller innbyrdes blant nordmenn. Noen få informanter uttrykker også ulikheter på oppdragelse knyttet til Smiths Venner eller Jehovas Vitner:

Vi har jo barna på skolen som er oppvokst i sånn som Smiths Venner og sånne forskjellige typer. Så de har jo forskjellige oppfatninger om ting. Jehovas Vitner og sånt, som ikke er med på bursdagsfeiringer. (...). Elever som skiller seg litt fra hverandre, på en måte.

Dette utsagnet som tilhører en barnevernpedagog, handler om forskjeller innbyrdes blant nordmenn knyttet til sterke trossamfunn. En annen informant som også kan knytte flerkulturalitet opp mot trossamfunn er denne førskolelæreren:

Sånn umiddelbart så tenker jeg- nå har jo jeg jobbet med flyktninger. Alle disse menneskene som kommer hit (...), flyktninger, innvandrere. Men flerkulturalitet er jo også innenfor familier. Vi har jo ulike kulturer innenfor samme familie, så en kan jo gå fra en kristen til Jehovas Vitner for eksempel (...).

Gjennomgående er det slik at ulikhetene som vektlegges for å betegne «de andre», omhandler andre etniske grupper, og i få tilfeller ulike trossamfunn innenfor Norge. Dette betyr at selv om informantene har en forståelse for at kulturforskjeller både finnes blant nordmenn og i forhold til mennesker med annen etnisk bakgrunn, handler profesjonsutøvernes eksempler i hovedsak om forskjeller mellom mennesker som kommer «fra andre land». Når de konkretiserer flerkulturalitet dreier med andre ord fokuset over på de som har en annen etnisk bakgrunn. Det er de som blir ”de andre” for informantene i kategorien «Det komplekse oss».

Informantene innenfor den andre kategorien, «*Vi og de andre*» beskriver flerkulturalitet som noe som handler om mennesker med annen etnisk bakgrunn enn dem selv. En sykepleier uttaler seg slik:

Jeg ser for meg at det er folk fra mange forskjellige land med mange forskjellige bakgrunner, kultur, religion, alt sammen. Og det gir oss mye gleder og en del sorger i forhold til at de (...) kan bli litt sårbare i forhold til at vi ikke så lett får inkludert dem i det vanlige tilbudet vårt. Eller så er det også mange solskinnshistorier med familier fra andre land hvor vi synes de blir godt inkludert, klarer seg bra og har det

bra liksom. Så det er begge deler. Jeg tenker at det er berikende at vi er litt sammensatt.

Forskjellene som her vektlegges er i stor grad knyttet opp mot mennesker som kommer fra andre land. «De andre» defineres her som mennesker som kommer fra andre steder enn Norge. Det som blir betegnet som «oss» er det som synes å ha direkte tilknytning til «norsk kultur». En førskolelærer uttrykker seg slik:

(...). Jeg tenker på foreldre fra et annet land (...). Det kommer stadig flere mennesker fra andre kulturer til vårt samfunn og som skal integreres på en eller annen måte, men som vi også kan lære noe av. (...). Men jeg har ikke så mye med fremmedkulturelle bortsett [fra] at vi har (...) foreldre fra andre kulturer.

Denne informanten knytter også sin forståelse opp mot at flerkulturalitet handler om forskjeller knyttet til andre etniske grupper enn den norske. Noen av informantene i denne kategorien utvider imidlertid forståelsen sin i det avsluttende spørsmålet knyttet til temaet flerkulturalitet. Der blir informantene bedt om å svare på om flerkulturalitet kan forstås på noen annen måte. Etter at de i stor grad har snakket om at forståelsen deres er knyttet til forskjeller blant nordmenn og andre etniske grupper, blir forståelsen mer utbrodert i dette siste spørsmålet. En av lærerne sier det slik:

Det var primærassosiasjonen min (minoriteter). Men i forhold til kulturer er det mange ting. Vi lever også i en skolekultur, og noe av det vi har ønsket som en kultur hos oss, som ikke har med etnisitet å gjøre, handler om å bygge sosiale plattformer som går på at de små ikke er i nærheten av å engste seg for de store syvendeklassingene.

Her blir flerkulturalitet beskrevet som noe som skapes og særpreger arbeidsplassen, altså skolen. En barnvernpedagog sier dette: «(...). Det er jo også ulike kulturer i Norge (...). Holdninger som i rusmiljøet. Barn som er vokst opp med foreldre som ruser seg og det preger holdningene, det preger jo livet deres (...)». Denne informanten uttrykker hvordan holdninger som det å blant annet ha vokst opp i en ruskultur preger mennesker, og deres holdninger. Man kan si at det foregår en bevegelse fra en begrenset forståelse som handler om etnisitet, til en forståelse som er mer i tråd med det som tidligere er beskrevet innenfor kategorien «Det komplekse oss». Flere informanter foretar en liknende utvidelse når de oppfordres til å reflektere over om flerkulturalitet kan handle om noe mer enn det de allerede har redegjort for. Men før de får dette siste spørsmålet, har de som oftest primærfokus på etnisitet. Det innebærer at store deler av eksemplene som de kommer med

handler om mennesker med annen etnisk bakgrunn enn dem selv, og om forskjellene mellom «vi» og «de andre» når det blant annet gjelder oppdragelse, likhetstanker og språk.

Gjennomgående er det altså slik at de aller fleste informantene, både innenfor kategorien «Det komplekse oss» og «Vi og de andre», i hovedsak fokuserer på mennesker med en annen etnisk bakgrunn enn den norske når de konkretiserer og eksemplifiserer. Selv om forståelsen hos «Det komplekse oss» kan virke mer sammensatt, viser forståelsen seg i liten grad i beskrivelsene hentet fra profesjonsutøvernes arbeid. Kort oppsummert kan man kanskje si at informantene har ulik forståelse av begrepet flerkulturalitet, men at de likevel beskriver praksis på samme måte; da rettes søkelyset mot ”de andre” forstått som de med annen etnisk bakgrunn. Hva kan videre være årsaken til at «de andre» betegnes som de menneskene som har en annen etnisk bakgrunn enn informantene? Jeg vil nå drøfte skillet mellom «oss» og «de andre» på bakgrunn av at informantene bevisst eller ubevisst drar et skille mellom etniske norske og andre etniske grupper.

4.1.3 Refleksjoner rundt skillet mellom «vi» og «de andre»

Eriksen (2001d) skriver om hvordan jeg-et skapes som et resultat av å samhandle med enkeltpersoner, og gruppene en selv tilhører. Kanskje er det slik at vi blir mer opptatt av å forholde oss samlet når vi møter på mennesker som er ukjente for oss. Informantene vet hvilke levemåter som er mest dominerende i samfunnet, og legger derfor merke til mennesker som har andre levesett. På denne måten får de utfordret sine idealer, fordi «de andre» for eksempel oppdrar barna sine annerledes eller har et annet menneskesyn. Som en konsekvens av å få sine verdier og levesett utfordret av det som er annerledes, kan det legges føringer for at nordmenn gjøres likere enn det de faktisk er (Vike & Eide, 2009). I møte med «de andre» kan dermed nyansene blant nordmennene, komme i bakgrunn av en tanke om å samle nordmenn i en selvstendig gruppe. På en slik måte legger vi mindre vekt på ulikhetene mellom «oss». Normalt er vi opptatt av individet og individuelle forskjeller. I et individualistisk samfunn kan jeg-et spille en vesentlig rolle og en individualistisk identitet kan fremstå som mindre avgrenset sammenlignet med den kollektivistiske identiteten, vi-et (Eriksen, 2011). Men i møte med annerledeshet kan individfokuset blekne i beskrivelsen av «oss» og «de andre». Dette betyr at man som en del av et individualistisk samfunn kan ønske å fremstå som unike individer, men at man i møte med «de andre» kan føle behov for å fremstå som en gruppe, altså som et «vi» fremfor et «jeg». «De andre» blir tilsvarende en enhetlig gruppe med det som kjennetegn at de er annerledes enn oss. I denne prosessen tar vi for gitt både våre egne og andres likhet.

Andre refleksjoner kan knyttes opp mot integrasjon. Man snakker til stadighet om at innvandrerne er lite integrerte i samfunnet. Integrasjon kan omhandle flere grupper, slik som for eksempel mennesker på sykehjem eller innenfor psykiatrien. «Det norske samfunnet [har] i moderne tid (...) hatt en enestående evne til å integrere annerledeshet» (Vike & Eide, 2009, s. 21). Poenget er bare at ordet integrasjon kan knyttes mer opp mot innvandrere enn andre grupper i samfunnet. Kanskje dette videre betyr at integrasjon er blitt noe stereotypisk som handler om mennesker med utenlandsk bakgrunn. Kan det være slik at betydningen av integrasjon har blitt omgjort til å nå omhandle utenlandske mennesker, og dermed drar informantene også dette skillet? Kanskje nordmenn dermed virker mer like fordi forståelsen av flerkulturalitet knyttes opp mot det som ikke er norsk. Videre kan dette føre til tatt- for-gitt heter, fordi man er norsk, så er man også integrert. Eller kanskje fordi man er norsk er man heller ikke flerkulturell? Slike tatt- for-gitt heter kan oppstå når man overdimensjonerer likhetene blant nordmenn, og definerer dem som en og samme gruppe (Vike & Eide, 2009). Det skal sies at nordmenn selvfølgelig kan betegnes som en gruppe fordi dette er mennesker innenfor en bestemt landegrense. Slike skiller drar man tross alt de aller fleste steder i verden. Men det betyr ikke at det ikke finnes klare forskjeller også blant nordmenn. Og det betyr heller ikke at integrasjon og dens utfordringer bare er forbeholdt de som ikke er etnisk norske.

I denne sammenhengen kan vi bruke begrepet «persepsjon». Persepsjon handler om det vi tar innover oss, hvordan vi ser og tolker virkeligheten. Samtidig handler persepsjon om hva vi bevisst eller ubevisst unnlater å se. Fife (2011) kaller dette for en «sosial opplæring» som forfølger oss i livet etter hvert som vi opplever virkeligheten. Når vi møter mennesker som har andre levesett enn oss (Vike & Eide, 2009), slår vår persepsjon inn og fortolker virkeligheten. Dette kan ses sammen med fenomenologien hvor vi tillegger det vi ser og hører mening. Vi er alle født inn i en verden som allerede er fortolket (Kasin, 2008). Dette kan bety at skillet mellom «oss» og «de andre» allerede er lagt, og at profesjonsutøverne, i likhet med mange andre, tilpasser seg denne oppfatningen av at det er et skille. Dersom rammene for hva som skiller «oss» fra «de andre» allerede er gitt, kan det være vanskelig å gå utenfor det tradisjonelle. Hvis samfunnet preges av jakten på de kollektive forskjellene, kan profesjonsutøverne også preges av dette og miste blikket for individuelt særpreg av syne.

Samtidig har vi også verdier som vektlegger likeverd og inkludering. Det kan føre til at informantene kan være redde for å lage verbale skiller mellom «oss» og «de andre». Kanskje de i tillegg er redde for hvordan deres uttalelser om «de andre» kan virke

rasistiske. Derfor kan informantene vise usikkerhet når det gjelder begrepet. Dette kan videre ha sammenheng med at skillet mellom «vi» og «de andre» motsier likhetsprinsippet, fordi vi da ikke fremstår som like, og at informantene derfor får problemer med å uttale seg om slike motstridende tendenser. Naturalisering handler om hvordan mennesker tar ting for gitt, og at det ikke stilles spørsmålstegn ved bestemte oppfatninger (Kasin, 2008). Jeg vil imidlertid påpeke at jeg ikke har inntrykk av at informantene virker ureflekterte. Mange av dem viser bred forståelse av begrepet flerkulturalitet og har spennende refleksjoner. Våre tanker om «de andre» kan videre få betydning for hvordan vi møter dem. Her rettes søkelyset mot verdier som skal prege profesjonsutøveres møter med de som mottar tjenester.

4.2 Hvordan bør man møte «den andre»?

En av lærerne uttrykker en stor del av essensen av det de fleste informantene snakker om i møte med «de andre», nemlig å møte dem med respekt og forståelse: «Jeg tenker det er viktig å alltid forsøke å forstå. Du er hele tiden i møte med andre. (...). Ikke nødvendigvis like alt, men forsøke å forstå. Å ha respekt for andres syn, meninger og ønsker».

Informantene uttrykker ofte direkte eller indirekte verdien av respekt knyttet opp mot etniske grupper. En sykepleier sier:

Hvis man snakker om flerkulturelle samfunn i forhold til etnisitet så er noe av det viktigste for meg, at alle som kommer inn på mitt kontor skal oppleve at jeg respekterer dem som mennesker, og at de er like mye verdt uavhengig av hudfarge eller hvordan de ser ut eller deres bakgrunn.

Denne sykepleieren uttaler seg riktig nok i forhold til etnisitet. Men kjernen i utsagnet, nemlig det å møte folk med respekt, er et gjennomgående trekk ved alle informantsvarene. Samtidig kan man se at denne informanten knytter likhetsbehandling opp mot likeverd. En barnevernspedagog uttrykker seg slik: «Respekt for forskjellighet og behov for kunnskap, vi må vite noe om andre kulturer og hvordan andre tenker og gjør». En sykepleier sier dette: «Det er hvertfall veldig viktig å ta hensyn til, at vi har respekt for den forståelsen de har av hvordan det er å være foreldre og oppdra barn (...)». Disse sitatene kan ligne på det Otterstad omtaler som viktig i møte med det som kan virke annerledes, der åpenhet og respekt er betydningsfullt (Otterstad, 2008a). I velferdsstatens likhetsprinsipp ligger det at alle skal bli møtt med den samme verdigheten og forståelsen, uavhengig av om de er fra Iran eller Nord-Norge, by eller bygd. Ingen skal forskjellsbehandles eller diskrimineres dersom de for eksempel tilhører en annen religion eller har en annen legning enn en selv.

Med dette forsøker man å sikre at alle borgerne, uavhengig av sin «bagasje», skal bli møtt som likeverdige (Qureshi, 2009). Profesjonsutøvernes syn på hvordan man bør møte «den andre», kan dermed gjenspeile deres forståelse av likhetsprinsippet, som forteller oss hvordan møter mellom profesjonsutøvere og tjenestemottakere bør være (Fife, 2011).

Beskrivelsene av møte med «de andre» kan i denne sammenheng virke normativ ettersom informantene vektlegger at alle skal behandles med den samme respekten. På en slik måte kan normer legge positive føringer for hvordan vi skal møte «de andre». Dette kan bringe oss videre til profesjonsutøvernes omtale av hvor lystbetont det er å arbeide i et flerkulturelt samfunn, der «de andre» bringer med seg mye fargerikt.

4.3 Det positive arbeidet

Gjennomgående beskriver informantene sitt arbeid i et flerkulturelt samfunn som berikende, givende og spennende. De uttrykker en glede over til stadighet å være i posisjoner hvor de kan lære. En lærer uttaler seg slik:

Jeg synes jo at det blir litt mer fargerikt. Jeg synes at det er allright at vi er forskjellige. Så jeg synes det er positivt, også i forhold til [arbeidsplassen]. (...). Men jeg fikk innsikt i mye da, og lærte mye om andre kulturer også. Hjemmebesøk og matsorter. Jeg synes det er veldig positivt. (...).

Det som er beskrevet som forskjellene i dette utsagnet, er knyttet opp mot noe positivt som bidrar til læringsmuligheter. Læringen kan handle om å få innsikt i andre kulturer ved å dra på hjemmebesøk og danne seg oppfatninger av familiestrukturer, og få tildelt matsorter som man ellers ikke er kjent med. En annen informant som er vernepleier, forteller om hvor lærerikt det kan være å ha mennesker fra andre land i Norge, ettersom de kan videreformidle kunnskap om sitt hjemland:

At man lærer dersom man (...) for eksempel skal reise noe sted, så kan jeg mye om Kina for eksempel. Afrikanske land. Så det er jo sånn en kan plukke med seg det. (...). En blir mer bevisst på hva (...) kultur [er], hva man har selv, ikke sant. Fordi man tar det som en selvfølge å ikke tenke gjennom det, så gjør man det. Når man da opplever noe annet, en annen væremåte.

I dette sitatet uttrykker også informanten hvordan det å arbeide i et flerkulturelt samfunn bidrar til bevisstgjøring av en selv, og hva man er bærer av. Denne bevisstgjøringen skjer gjerne i møte med «den andre», der ens egne mønstre blir konfrontert. Det er i slike tilfeller

man har lettere for å forstå seg selv som bærer av kultur. En lærer uttaler seg slik i forhold til sine fordommer: «Jeg tenker jo at det bidrar til å minske fordommer og økt kjennskap til andre kulturer». De to siste uttalelsene kan ligne på det som Qureshi omtaler som kultursensitivitet, som handler om å være fintfølende overfor kulturer. Ved å være sensitiv og mottakelig for inntrykk, kan man bli bevisst sin egen kultur og dermed også sine egne holdninger (Qureshi, 2009). En lærer ved en skole forteller om sitt møte med en annen kvinne:

Har en mamma som kom her (...), og hun satte seg utenfor her med sønnen og skulle sitte der til han oppførte seg ordentlig. Hvilke mødre i Norge hadde gjort det? Han oppførte seg ordentlig etterpå skal jeg si deg. De har kanskje noe vi kan lære. (...).

En annen informant som er sykepleier uttaler seg slik når hun snakker om innvandrere i jobben: «Jeg tenker at vi kan lære mye av dem i forhold til det med respekt for eldre, og det å ta vare på familien». En sosionom har en lignende oppfatning:

Sånn som den største forskjellen jeg tenker på, eller det gode da, (...) er at de tar mer vare på hele familien. Her er vi individualister som kommer og tenker mer på oss selv. Der tenker jeg vi har mye å lære.

Profesjonsutøvernes forståelse kan i slike tilfeller ha tilknytning til det individrettede fokuset i Norge, der selvstendighet er høyt på agendaen (Fife, 2011). Det å observere mennesker som følger opp familien sin annerledes eller generelt har en annen praksis, kan utfordre menneskers inkorporerte oppfatninger og skape grunnlag for refleksjon. På en slik måte kan man tydeliggjøre både likheter og forskjeller blant mennesker (Kasin, 2008). Felles for alle disse utsagnene er at de er knyttet opp mot positive forskjeller, der man kan lære noe av «de andre». I stor grad omhandler disse eksemplene mennesker som bidrar til læring ved å være fra et annet sted i verden. Andre informanter uttaler seg mer generelt om hvor lærerikt det flerkulturelle samfunnet er. Kjennetegnet for alle disse utsagnene er at det handler om hva som er positivt i møte med «de andre». Hva kan være årsakene til de mange likhetene i informantenes svar om hvor positivt det er å arbeide i et flerkulturelt samfunn? Kanskje det kan ha sammenheng med vårt moderne samfunn?

Det er mange forventninger til det å bo i et moderne samfunn og ha «moderne tanker». Disse tankene innebærer blant annet at du skal være åpensinnet og holde deg samfunnsoppdatert (Vike & Eide, 2009). Det har kanskje vært mye oppmerksomhet rundt hvor positivt det er å leve i et flerkulturelt samfunn. Folk kan oppmuntres til å være glad i

det flerkulturelle samfunnet fordi det både er «lærerikt og spennende». Men kanskje informantenes oppfatninger av et flerkulturelt samfunn er sterkt preget av normer, og at de dermed hadde forventninger til hva intervjuerne ønsket å høre? Profesjonsutøvernes utsagn kan være inspirert av hvordan de har lært at det flerkulturelle samfunnet burde forstås. På en slik måte kan informantenes utsagn være resultater av hvordan de trodde de burde svare (Kvale & Brinkmann, 2010), noe som kan styrke Kasins (2008) tankegang om at flerkulturalitet er et normativt begrep. Man skal selvfølgelig ikke betvile at informantene primært knytter et flerkulturelt samfunn opp mot noe positivt, men det er bemerkelsesverdig at deres svar gjennomgående er så like, men samtidig så overflatisk fortalt. Når jeg bruker ordet overflatisk sikter jeg til at begrepet flerkulturalitet snakkes om i en veldig harmonisk tone. Harmonien rundt begrepet ser ut til å være knyttet opp mot historier som ofte er av veldig generell karakter. Dette skaper grobunn for skillet i mitt materiale, der neste kapittel som fokuserer på utfordringer fra praksis, har historier på et helt annet konkretiseringsnivå. Det interessante er at informantene gjennomgående blir mer konkrete i sine historier når de presenterer utfordringer. Det kan handle om at informantene her ikke er like «redde for å si noe feil» når de snakker om det de selv opplever som utfordrende. Her er det ikke lenger slik at det flerkulturelle samfunnet pakkes inn i positive termer. Jeg vil nå gå inn på kapittel 5 som handler om utfordringer.

5 utfordringer i praksis

I dette kapitlet vil fokuset ligge på utfordringer ved «de andre» og utfordringer ved «oss». I den første kategorien, vil jeg se på hvilke forskjeller ved «de andre» som gjør profesjonsutøvernes arbeid krevende. Videre rettes søkelyset mot hvordan disse forskjellene kan forstås. Sentralt her står synet på barneoppdragelse, likhet og likeverd, og kommunikasjon. Den neste kategorien, som omhandler utfordringer ved «oss», handler om hvordan forskjellene fører til at man kan føle at utfordringene ligger hos seg selv.

En måte å forstå utfordringene på kan altså være at arbeidet er utfordrende fordi «de andre» er så forskjellig fra «oss», og at det dermed er hos dem problemet ligger. En annen måte å fortolke dette på, kan være at forskjellene gjør at profesjonsutøverne synes det er vanskelig å finne gode løsninger, og at problemet derfor ligger hos dem. Det kan også tenkes at det er en kombinasjon av disse to.

Jeg vil gå inn på hvordan normer kan gjøre seg gjeldende i arbeidet til profesjonsutøverne. Det er verdt å merke seg at normer kan være gode, og ikke minst nyttige. Normer hjelper oss med å føle trygghet i forhold til hva vi kan «forvente» av mennesker. På en slik måte representerer normer det som er trygt og godt. Det betyr at normer kan forstås som noe som vi trenger. Vi vet for eksempel hva det kan innebære å opptre høflig eller hvordan vi skal oppføre oss i bestemte situasjoner (Fife, 2011). Dette betyr at normer kan hjelpe oss med å forklare tanke- og handlingsmønstre. På en slik måte kan samhold skapes gjennom like oppfatninger.

De positive føringene som normene kan legge for mennesker i samfunnet, vil ikke bli belyst i dette kapitlet. Årsaken til at de positive perspektivene om normer utelates, er ikke at normer bare er begrensende eller står i kontrast til praksis, men at jeg i dette kapitlet belyser det som kan være vanskelig. Det betyr at jeg drøfter informantenes praksis i lys av et kritisk blikk på normene. Fokuset vil ligge mer på hvordan normer kan skjule virkeligheten, og hvor vanskelig det kan være å handle i samsvar med det som er normativt.

Jeg vil ta for meg de utfordringene som informantene forteller om fra sin egen praksis, og den virkeligheten som de presenterer for meg. Virkeligheten de formidler kan ses på som deres subjektive forståelse av arbeidet. Jeg vil først ta for meg hvilke utfordringer profesjonsutøverne forteller om i møte med «de andre», inkludert utfordringer ved «de andre».

5.1 utfordringer ved «de andre»

Jeg har her valgt å gjøre en tredeling, fordi jeg mener at noen utfordringer gjennomgående gjentar seg i intervjuene. De tre hovedutfordringene vil bli presentert som barneoppdragelse, likhet og likeverd, og kommunikasjon. Under hver hovedutfordring vil jeg drøfte hvorfor nettopp disse områdene ser ut til å være vanskelige å håndtere. Selv om utfordringene presenteres enkeltvis kan de også ses i sammenheng med hverandre. Det betyr at forholdet mellom utfordringene gjør at de noen ganger vil bli omtalt sammen under en kategori.

Utfordringer ved «de andre» vil ha blikket rettet mot vår måte å fremmedgjøre «de andre» på. Den omvendte fremmedgjøringen, altså at vi er ukjente for andre, vil ikke bli belyst i like stor grad. Det betyr imidlertid ikke at forholdet mellom «vi» og «de andre» bare avhenger av oss. Mitt fokus har sammenheng med at det er profesjonsutøverne i den norske velferdsstaten som er mitt anliggende. I tillegg til at mitt fokus er på profesjonsutøverne, har jeg også inntrykk av at informantene kan være etnosentriske, altså at de måler «de andres» praksis ut fra sin egen når de snakker om utfordringer. Perspektivet som belyses vil derfor ses i disse sammenhengene, og fokuset vil dermed ligge på «oss».

Jeg vil først ta for meg utfordringer knyttet til barneoppdragelse.

5.1.1 Barneoppdragelse

En av sykepleierne uttrykker det mange av de andre informantene også forteller om, nemlig å møte mennesker som oppdrar barnet sitt annerledes. I stor grad knyttes eksemplene opp mot vold. Sykepleieren sier dette:

(...) Det er klart at hvis du treffer en forelder ifra en kultur (...). Å daske barnet, eller fike til barnet når den gjør noe galt (...). Jeg prøver å forstå at du synes det er vanskelig at den barneoppdragelsen du har i ryggmargen- og [den] som du selv har vokst opp med. [Men] den er ikke tillatt i Norge. Jeg skal prøve å forstå at det er vanskelig å vite hva man da skal gjøre. Men nå bor du her, og da må det være sånn og sånn (...). Så må vi heller snakke om hva du skal gjøre i stedet, prøve å finne noen løsninger på det. (...).

En førskolelærer sier dette:

(...) Klart at det ikke er lov å slå barn. Og vi har jo ganske mange barn som har opplevd å komme med blåveiser og blitt slått og fått juling og diverse liksom, av avstraffelser og ting som man får høre om. Fra andre kulturer da. Altså, vi vet jo det når vi diskuterer med dem (foreldrene) også, og så sier de at det er en del av oppdragelsen. (...) Men [det å] få de til å forstå at sånn er det faktisk ikke her. (...).

En sosionom uttaler seg slik: «(...) [Vi] ser jo også en del vold som er vanlig i utenlandske familier som har nulltoleranse her, og sånn skal det også være. Der rikker ikke jeg meg, og vi oss». Disse informantene uttrykker hvordan bruk av vold er en uakseptabel oppdragelsesmetode. En annen informant som er sykepleier uttaler seg slik:

Jeg respekterer ikke alt i de kulturene, noen ting kan jeg være beinhard på. For eksempel kvinnelig omskjæring- no way. Tvangsekteskap- no way. (...). Fysisk vold er ikke akseptabelt, selv om det kan være en del av kulturen deres. (...). Jeg tenker at å (...) hjelpe dem (ungdommene) til å ta vare på det som er positivt i den kulturen de kommer fra, og det å gi dem styrke til å stå med et ben i hver kultur. (...). Og av og til så handler det om å ikke tolke alt som rasisme.

Denne informanten uttrykker ikke bare at dette med vold er uønsket, og at kvinnelig omskjæring og tvangsekteskap er uakseptabelt. I tillegg sier informanten at «av og til handler det om å ikke tolke alt som rasisme». Flere av disse informantene drar inn lovverket, altså at det ikke er lov å slå barn i Norge. Når det gjelder det som er brudd på norsk lov, er flere av informantene tydelige; det er ikke lov og kan ikke aksepteres. I norsk kontekst må «de andre» følge norsk lovverk. Men det er ikke bare de ulikhetene som knyttes til lovbrudd som problematiseres. Også møte med det som er annerledes fra det som er vårt, men som er lovlig, kan by på problemer.

Informantene presenterer noen ganger at barnets rolle i familier fra andre samfunn, ikke stemmer overens med den oppfatningen vi har av barnets autonomi.

(...) Foreldre som ikke kom, som du nesten ikke ser [i barnehagen], fordi det alltid er søsken som henter (...). Der hvor søsken har hentet hele tiden, ringte jeg til foreldrene og (...) fikk sagt at det er viktig at vi må se de innimellom (...).

Denne førskolelæreren er inne på hvordan barnets rolle skiller seg ut fra det synet vi har om at barn er individualistiske, og ikke skal ha en rolle som bidrar til å hjelpe familien i samme grad (Fife, 2011). En barnevernpedagog uttrykker seg slik: «(...) Underdanig og at gutter i familien er viktigere enn jenter i familien (...). Og det må jeg prøve å forstå i en

viss grad for å kunne få gjort noe med det, men så må jeg jo påvirke det». Denne informanten er inne på hvordan rollene mellom jenter og gutter er annerledes enn det man er vant med. En lærer er inne på noe av det samme:

Noen av de fra andre land vil ikke, og det er spesielt datteren, at ungen skal være ute med andre om kvelden. I deres kultur er man hjemme tidlig på kvelden og hjelper til, passer på søsken eller andre oppgaver.

Disse sitatene knytter seg opp mot hvordan barnets rolle kan være vanskelig å forstå for profesjonsutøverne, og at de heller ikke alltid er enig i hvordan disse rollene fordeles eller tolkes.

Gjennomgående trekk ved informantsvarene handler om reaksjoner i forhold til hvordan andre mennesker oppdrar barnet sitt. Vike og Eide mener at det er av betydning å finne ut hvordan forskjeller forstås. Men minst like viktig er det å finne ut hvordan synet på forskjeller skapes. Hva er det med forskjellene som gjør at profesjonsutøvernes sosiale samhandling med «den andre» blir utfordrende? I lys av et slikt spørsmål kan profesjonsutøvernes reaksjoner mot barneoppdragelse ha tilknytning til hvordan de reagerer på det som er annerledes og fremmed. Jeg har vært inne på at barns autonomi er noe man er opptatt av i Norge, noe som kan ha sammenheng med den sterke individualismen som preger samfunnet. Synet på autonomi er noe store deler av befolkningen, rettere sagt den norske majoritetskulturen, er innforstått med. For at barnet skal vokse seg selvstendig, blir foreldrenes rolle å beskytte barnet slik at det kan lære å tilpasse seg samfunnet (Vike & Eide, 2009). Dette kan være noe av forklaringen på at informantene gjennomgående presenterer barneoppdragelse som en utfordring.

For å belyse ulike perspektiver på informantenes forståelse av barneoppdragelse, kan vi ta i bruk begrepene til Qureshi. Qureshi beskriver begrepene universell/ generell, spesiell og unik i sammenheng med kultursensitivitet (Qureshi, 2009). Ut fra disse begrepene kan man forsøke å forstå profesjonsutøvernes oppfatninger av barneoppdragelse. Som en konsekvens av å ha en såkalt regjerende forståelse av hvordan barneoppdragelse bør være, kan oppfatningen betraktes som universell. Dette betyr imidlertid ikke at den faktisk er universell. Men ved å ha inkorporerte holdninger og tankemåter, så kan både tankesett og praksis bli tatt for gitt. Det betyr at selv om informantene ikke sier at «vår oppdragelse er universell», kan de ha en oppfatning av hva som er god oppdragelse, og den tas for gitt. Ofte kan reaksjoner mot annen barneoppdragelse bli begrunnet med at «de andre» kommer fra en annen kultur. Sett i lys av Qureshi sine begreper, kan «de andres» praksis tolkes som

det spesielle. Men hva skjer når man setter sin egen og «de andres» syn på oppdragelse opp mot hverandre, nærmere bestemt det universelle opp mot det spesielle?

Det som skiller seg ut fra det generelle vil trolig være underlegent. Et slikt perspektiv kan belyse maktperspektivet, og igjen, kanskje også sette et kritisk blikk på at det er «vi» som definerer «de andre». Sykepleieren ovenfor sier at man skal «hjelp dem til å ta vare på det som er positivt i den kulturen de kommer fra». Det interessante her, er at mange antageligvis vil kunne identifisere seg med dette utsagnet, fordi vi er enige i hvordan ting bør være. På en slik måte kan makten ligge hos «oss», fordi det er vi som definerer hva «de andre» er tillatt å ta med seg videre.

Det skal imidlertid sies at informantene noen ganger påpekte at det like godt kunne være nordmenn som brukte «uønskede oppdragelsesmetoder». En barnevernspedagog uttrykker seg slik:

Selvfølgelig så er det ting som er vanskelig å forstå. Og vold er jo et tema som dukker opp. Når vi får inn en melding om barn som er slått og foreldre er utenlandske, så rykker det litt i kroppen hos oss, og det er kolleger som har blitt truet på livet. Når det er beskrivelser av utenlandske med flere voldssaker (...), så blir vi nok litt på vakt og lurer på (...) hva dette er for noe (...). Men det skjer jo veldig sjelden noe, men vi bør jo ta våre forbehold for det. (...). (...) Sånne forbehold tar vi for så vidt også når det gjelder norske. (...).

I dette utsagnet belyses også det universelle, nemlig at alle kan stå i posisjon til å oppdra barnet sitt på en «uønsket måte». Et slikt utsagn kan minske skillet mellom «vi» og «de andre» fordi informanten uttrykker at «forbehold tas for så vidt også når det gjelder norske». En måte å forstå dette på er at informantene kan bruke kultur som et samlebegrep og som en unnskyldning i noen sammenhenger der de forsøker å forklare «den andre». Men når det handler om forskjeller blant norske mennesker, så kan det se ut som at de blir mer opptatt av individuelle forhold, og ikke bruker kultur som forklaring. Betyr dette videre at individnivået ikke belyses like godt når det gjelder mennesker som kommer fra andre samfunn? Jeg har i teorien vært inne på at Leseth (2013) beskriver hvordan mennesker blir representanter for nasjonal kultur. Dette kan ligne på den sorteringen som jeg her har gjort av Qureshis (2009) begreper, der individnivået blant «de andre» ikke belyses i like stor grad som blant norske. På en slik måte kan utenlandske mennesker i grove trekk betraktes som en samlet gruppe, mens nordmenn er mer sammensatte. Kanskje det i en slik sammenheng blir til at nordmenn som skiller seg fra majoriteten, ikke forklares

med kultur. Her knyttes ulikhet til forskjeller på individnivå. Når folk med en annen etnisk bakgrunn skiller seg fra majoriteten, blir det derimot etnisitet som får størst betydning. På en slik måte får etnisitet større betydning fremfor faktiske forskjeller blant mennesker på individnivå. Måten individnivået «blekner» på, kan også ha sammenheng med det Damsgaard og Eide (2012) er inne på når de skriver om hvordan kommunale begrensninger påvirker synet på individer. Damsgaard og Eide (2012) henviser til Lipsky når de omtaler en rekke utfordringer hos profesjonsutøvere. Som et sprik mellom kommunale begrensninger og forsøkt tilrettelegging, kan en konsekvens være at det individuelle fokuset blekner i lys av det universelle.

Andre informanter belyser også perspektivet om at vi alle er mennesker, og vektlegger dermed likheter blant oss. En barnevernpedagog uttaler seg slik:

(...). De er jo glad i sine unger på samme måte som vi er glad i våre unger. De har kanskje hatt en annen måte å oppdra dem på. Men uansett hvilke land folk kommer fra, så er alle grunnleggende glad i ungene sine. (...).

En annen barnevernpedagog sier dette:

For meg er det viktig å tenke på at vi er alle mennesker. Uansett kultur, så har vi alle et grunnleggende behov for trygghet. Helt klart for trygghet. Å slippe å leve med å være redde. Det er helt grunnleggende for meg, uansett hudfarge, uansett kultur (...).

En lærer uttrykker seg slik: «At det de syns er viktig, er like viktig som det jeg syns er viktig». Disse utsagnene vektlegger det universelle, nemlig likheter. Vi er alle mennesker og glad i ungene våre, og har et grunnleggende behov for trygghet. Dessuten kan vi alle oppleve følelsen av å anse noe som viktig. En annen likhet er jo også at oppdragelse er universelt. Vi kan oppdra barn ulikt, men det er likevel oppdragelse. Hvordan vi oppdrar barn kan også knyttes opp mot det unike, altså hvordan familien kan særpreges. Jeg tviler på at det er mange som ville protestert imot de tre overnevnte sitatene. Selv om det ikke nødvendigvis er mange informanter som uttaler seg så direkte som disse tre informantene, trenger det ikke bety at tankegangen om grunnleggende likheter er utelukket. Dette kan ha sammenheng med at det er de vanskelige forskjellene som fokuseres på, noe som tilsier at de vanskelige forskjellene kan hemme oss.

Men tanker om hva som er likt og bør være likt mellom mennesker kan også være utfordrende. Jeg vil videre belyse en annen hovedutfordring som her kalles for likhet og likeverd.

5.1.2 Likhet og likeverd

En lærer er inne på utfordringer som omhandler tanken om likhet:

Alt er ikke bare positivt, for de har noen ganger et menneskesyn som er litt fælt. Jeg har hatt noen elendige foreldremøter med pappaer som er muslimer og som ser på meg (...) med ikke et bra syn da. Jeg skjønner at de syns at jeg er håpløs som er både jente, blond og lærer. Det rimer ikke i deres verden, de har ikke noe respekt for meg. Det syns jeg er vanskelig. Jeg har ikke hatt så mange slike møter, men jeg har hatt noen og det har vært skikkelig ekkelt.

En annen informant som er førskolelærer, uttrykker seg slik: «(...). Jeg har opplevd at noen ikke vil snakke med meg, fordi jeg er en kvinne. Og det er en utfordring og få dem til å skjønne at jeg faktisk- at sånn bare må det være». Flere av informantene uttrykker at det er vanskelig å møte mennesker som har et annerledes syn på kvinner. Kanskje dette har sammenheng med at ikke alle mennesker fra andre samfunn er vant til å forholde seg til kvinner i ulike arbeidssituasjoner. Fife mener at de sosiale rollene i det norske samfunnet ikke er klart definert. Som en konsekvens av vårt fokus på likhet, er det ingen bestemt fasit for hva en kvinne kontra en mann kan og ikke kan gjøre (Fife, 2011). På en slik måte kan våre samfunnsmønstre virke forvirrende på «de andre». En lærer uttrykker seg slik:

Sitter du i en samtale så henvender de seg aldri til deg (mennene). De prøver å unngå deg så godt de kan. Jeg har lært meg at noen ganger må jeg ha en mannlig tolk for å komme igjennom. Har jeg kvinnelig tolk er de ikke interessert.

Denne læreren er inne på en kommunikasjonsutfordring som handler om at klientene ikke vil snakke med henne fordi hun er kvinne, noe som igjen utfordrer likhetstankegangen (Fife, 2011). Det at hun er kvinne, gjør at «den andre» ikke vil samarbeide, og kommunikasjonen svekkes. Løsningen som kvinnen ovenfor drar inn, er en mannlig tolk. Dette kan igjen være et problem i et samfunn der kvinner skal anerkjennes på lik linje med menn.

Den norske velferdsstaten legger opp til at folk skal kunne være i arbeid. Dette gjelder like mye for kvinner som for menn (Øian i Rugkåsa, 2009). På en slik måte er kvinner

integreerte i arbeidslivet. En slik tankegang er preget av at lønningsmulighetene skal synliggjøre likheten i samfunnet. På denne måten skal alle ha lik økonomisk mulighet samtidig som at alle bidrar til det samme fellesskapet, nemlig velferdsstaten. I tillegg bygger et slikt ideal på at man skal fremme sosial likhet (Gullestad i Rugkåsa, 2009). Kvinner og menn er altså likestilte i forhold til å arbeide, tjene penger og utvikle seg fritt i samfunnet (Rugkåsa, 2009). I følge Lopez kan det være «mangel på likeverdighet mellom kvinner og menn i ikke-vestlige samfunn, mens norske kvinner og menn betraktes som likeverdige» (Lopez i Rugkåsa, 2009, s. 135).

Slike perspektiver kan belyse den frustrasjonen noen av de kvinnelige profesjonsutøverne uttrykker over å ikke «bli hørt». Tuori skriver om hvordan det siviliserte og moderne Norge kan skille seg ut fra andre mindre siviliserte land (Tuori i Rugkåsa, 2009). I en slik sammenheng kan skillet mellom «vi» og «de andre» bli forsterket, fordi det «moderne» skiller seg ut fra det «umoderne», eller at det «universelle» påvirkes av det «spesielle» (Qureshi, 2009).

Qureshi skriver at «det er en verdi i seg selv at enkeltmennesket blir møtt med forståelse, respekt og likeverdighet, uansett kjønn, etnisk eller religiøs tilhørighet, klassebakgrunn eller seksuelle orientering» (Qureshi, 2009, s. 207). Hvis vi tenker oss at tanken om likhetsprinsippet ubevisst blir universalisert, kan det bli lettere å påpeke forskjellene ved «de andre» som da representerer dem som skiller seg ut (Vike & Eide, 2009). Der profesjonsutøverne opplever å ikke «bli hørt eller sett», kan kommunikasjon føles utfordrende. Utfordringer rundt kommunikasjon er imidlertid noe jeg vil gå mer inn på senere. Men det å møte mennesker som vektlegger andre normer mellom kvinner og menn, kan føles i strid med det man er vant med og opplært til å tenke. En slik utfordring kan belyse maktforholdet mellom velferdsstaten og de arbeidende. Skau skriver at velferdsstaten er et bilde på hvordan likhet ivaretas blant mennesker. Men hvordan likheter faktisk praktiseres er ikke håndfast (Skau i Qureshi, 2009).

Vike mener at velferdsstaten kan være urealistisk, fordi det krever at enkeltmennesker og grupper sammen er enige om hva som kan defineres som fellesinteresser. Dette kan virke problematisk fordi «vi» og «de andre» kan tillegge ulik vekt på hva som bør være våre fellesinteresser. Dessuten er det kanskje ikke total enighet blant nordmenn om hva som kan defineres som fellesinteresser heller. Vike skriver videre om hvordan den norske velferdsstaten kan fremstå som en utopi, ettersom den forsøker å fremme likhet for alle. Likheten er i denne sammenheng basert på at alle har skal ha mulighet til å leve et liv som er det vi betegner som verdig. Samtidig skal materielle goder være tilgjengelige, slik at vi

alle skal ha muligheten til å ha det som vi anser som det gode hjem (Vike, 2004). En måte å forstå dette på er at velferdsstatens intensjoner så absolutt er gode, men er vanskelig å tilrettelegge for mennesker som er forskjellig. Det som kan betegnes som det gode liv, er ikke nødvendigvis universelt, men antageligvis en gjeldende oppfatning i samfunnet, noe som tilsier at «de andre» vil kunne ha andre oppfatninger om «vårt» levesett.

Et slikt perspektiv kan også belyse vanskeligheten med å behandle forskjellige mennesker likt. En førskolelærer uttrykker seg slik:

(...) Det er veldig greit å tenke at vi behandler alle likt, men det er ikke dermed sagt at vi gjør det. Vi gjør ikke noen forskjell på ungene om du kommer fra Polen eller du kommer fra Bosnia (...). Men det er det med samspillet. Det å gi de like muligheter, det gir vi dem ikke, hvis vi ikke er opptatt av språket. Her må vi jobbe med at vi faktisk er ulike, for å kunne være en del av et felleskap, for å kunne føre til inkludering. Så må vi faktisk jobbe med at vi snakker ulike språk hjemme for eksempel.

Denne førskolelæreren er inne på noe sentralt som ofte kommer opp i intervjuene, nemlig at man behandler forskjellige mennesker ulikt, fordi de har ulikt utgangspunkt. I utsagnet knytter denne tilpasningen seg til språk, ved at integrering forutsetter kommunikasjon. I denne sammenhengen for å kunne behandle mennesker likeverdige, må det tilrettelegges ulikt. En barnevernpedagog uttrykker seg slik:

Det er vanskeligere (...) å sette alle inn i et noenlunde likt system [fordi man har ulike bakgrunner]. (...). Så jeg tenker at det kanskje er positive og negative sider da. Det krever kanskje litt mer av oss, og det er jo positivt. For da må vi faktisk ta det seriøst (...).

En sosionom uttrykker seg slik: «Utfordringen er å klare å behandle alle likt innenfor loven vår og klare å få til det». Disse sitatene viser til hvordan profesjonsutøvernes arbeid med å sørge for like rettigheter og likeverd, ofte krever ulik behandling. I de situasjonene hvor fokuset ligger på «dårlig kvinnesyn», gir informantene uttrykk for at likhetsprinsippet skal gjelde. Det betyr at der de føler seg forskjellsbehandlet som kvinner, kan likhetsprinsippet styrke deres posisjon ved å si at «her skal alle behandles likt, også de som er kvinner». Men kanskje er det slik at når det gjelder behandling av «de andre» så ønsker man å kunne vike fra prinsippet for best mulig å kunne tilrettelegge. I denne sammenheng blir kanskje likeverd det motsatte av likt.

Andre informanter uttrykker direkte eller indirekte hvordan dette med å behandle mennesker likt er vanskelig når noen utfordrer deres tankemåter. En lærer uttrykker seg slik:

(...). De kommer hit med et kvinnesyn som er veldig annerledes enn mitt. Det å vise respekt og toleranse, samtidig som man ikke kan forstå eller egentlig føle at man kan godta. Der har jeg måttet gå mange runder med meg selv.

I dette utsagnet blir likhetsprinsippet og forpliktelsen om å behandle alle med respekt satt på prøve. Poenget med dette eksemplet er å belyse hvor vanskelig det kan være å behandle alle med den samme respekten hvis «de andre» har en helt annen tankegang enn en selv. Jeg har i teorien skrevet om hvordan Damsgaard (2010b) viser til Barne- og familiedepartementet som beskriver at menneskeverdet er velferdsstatens målestokk. Der «uakseptable» tankemønstre og handlinger ligger til grunn hos «den andre», er det kanskje vanskeligere for profesjonsutøvere å opptre med respekt i møte med dem.

Flere av informantene viser til hvordan dette med å behandle alle likt er vanskelig når man ønsker å beholde sine egne verdier og tankesett:

Nei, jeg syns flerkulturaliteten er mer mangfoldig enn det vi ønsker, enn det vi klarer å ta til oss i hverdagen (...). For det å skulle forholde seg til andre verdier, andre verdsett, det er utfordrende, for jeg vil gjerne holde på min sammenheng.

Denne barnevernpedagogen uttrykker et ønske om å kunne beholde verdier som han er vant med. En vernepleier uttaler seg slik:

Hvis det knepper i ryggraden så er det noe i forhold til min moral, mine holdninger, mine etiske vurderinger, som jeg selvsagt mener er gode. (...). Dette er så himla mer komplisert enn vi tror, for kulturen påvirker arven og hva er det som gjør at vi gjør det vi gjør? Jo, vi gjør det fordi det er det vi er oppdratt til og har lært og kjenner best (...).

Disse utsagnene uttrykker hvor vanskelig det er å være forskjellige, spesielt når man ikke ønsker å gi slipp på det man er vant med. Dette kan ses i sammenheng når informantene snakker om integrering.

(...) Det [jeg] føler (...) kan være litt vanskelig, [er] når vi opplever at elevene ikke klarer å bli integrert, eller særlig foreldrene, fordi det ikke er noen fasit på hvordan man får det til. Det er vanskelig (...).

Denne læreren uttrykker at integreringsspørsmålet ikke har en bestemt fasit. En annen lærer har dette utsagnet: «Det aller viktigste er integrering. Få dem integrert i det norske samfunnet (...)». I møte med andre mennesker kan vi få behov for å gjøre «oss» og «de andre» mer like. Men å gjøre oss mer like handler kanskje ikke om å gjøre «oss» mer like «dem», men omvendt. Hvis man inntar et slikt perspektiv er det greit at «de andre» inspirerer oss med ønskede forskjeller, men at bestemte forskjeller må jevnes ut. Videre kan dette bety at vi ikke trenger å være helt like, så lenge vi er like på bestemte områder. Til syvende og sist, er det slik at vi best vet hvordan barn bør oppdras, hvordan likhet bør vektlegges, og generelt hvordan levemåter bør foregå? Slike spørsmål kan hjelpe til med å belyse våre tatt-for-gitt heter, og gi oss mulighet til å reflektere over dem. Dette kan belyse maktperspektivet, men også spørsmålet om hvilken kultur det i så fall er greit at «den andre» har med seg?

I et maktperspektiv, handler det ofte om at nordmenn bedømmer innvandrerne og deres kultur. Eriksen (2001d) mener at maktforskjellene kan være vanskelige å endre, men at det kan hjelpe å være bevisste på dem. Dette kan videre hjelpe oss med å forstå integrasjonsutfordringene, hvor innvandrere kan trekke seg unna som en konsekvens av hvordan de opplever «norsk kultur». Damsgaard og Eide (2012) henviser til Lipsky og Vike, der de skriver om hvordan makten profesjonsutøverne får tildelt, rår over klientenes autonomi. Dette kan igjen ha sammenheng med hvordan makten til å definere hva «de andre» får ha med seg fra sin egen kultur, ligger hos «oss». På en slik måte kan begrepet flerkulturalitet bidra til å skjule makt- og konfliktperspektiver. Dette kan komme spesielt til uttrykk når vi her omtaler utfordringer, nemlig at konfliktperspektiver kommer til syne, og at det flerkulturelle samfunnet ikke bare omtales som positivt.

Når man i møte med «den andre» merker seg vanskelige forskjeller, hvilken innvirkning har i så fall dette for videre kontakt? Når vi observerer eller ser noe som strider imot våre normative oppfatninger, kan vårt reaksjonssenter slå inn og hindre oss i å se andre sider av mennesket. I slike tilfeller kan vi overfokuserer på det som er forskjellige mellom oss, og ubevisst minsker kanskje vår interesse for alle de andre sidene ved et annet menneske. Ved å minske interessen for «den andre», kan også «den andre» minske interessen for «oss», noe som kan hemme mulighetene for integrasjon. Dette kan bety at vanskelige forskjeller begrenser kommunikasjonen mellom «vi» og «de andre», noe som igjen gjør at vi kan forbli ulike. På en slik måte kan vi forstå det som at når kommunikasjonen svikter, så blir heller ikke «de andre» integrert (Vike & Eide, 2009).

Eriksen (2001d) belyser spørsmålet om det å fjerne kulturforskjeller gjør at mennesker forstår hverandre bedre, altså ved at innvandrerne blir helt like nordmenn. «Målet med integrasjon mellom kulturelt ulike mennesker er i all hovedsak å etablere fellesnevner, ikke fullstendig likhet» (Salimi i Eriksen, 2001d, s. 65). Det betyr at mennesker fra forskjellige kulturer har mulighet til å forstå hverandre, selv om de ikke er like. Ofte er det slik at åpenhet for det ukjente forutsetter forståelse. Samtidig betyr det at felles kulturell bakgrunn ikke automatisk forutsetter likhet i tankegang og praksis (Eriksen, 2001d). I denne sammenhengen er det også viktig å se på hvordan fellesnevner og forståelse kan skapes gjennom kommunikasjon, og hvilke kommunikasjonsutfordringer som informantene opplever i sitt arbeid. Jeg vil nå gå inn på neste hovedutfordring som handler om kommunikasjon.

5.1.3 Kommunikasjon

I kommunikasjon med «de andre» forteller informantene om hvordan de forsøker å nå frem. Når det for eksempel handler om uenigheter om barneoppdragelse, er det flere av informantene som gjerne skulle ønske at de kunne slå i bordet med lovverket og si at det ikke er lov å slå barn i Norge. Min oppfatning av hvordan informantene møter «den andre», er imidlertid at de prøver å være mer løsningsfokuserte. Et eksempel på dette kan være denne barnevernpedagogens utsagn:

Jeg kjente jo på at jeg ble veldig utfordret da. Ville jo bare si at (...) sånn er norsk lov, og dere har bare å forholde dere (...). Ikke sant, det er veldig fristende, og vise den makten (...). Du har mye makt altså, mye makt. Definisjonsmakt. Men kultur var jo utfordringen. Hvordan komme [frem] til en løsning, og det klarte vi.

Denne informanten forteller om hvor lett det kan føles å trumfe gjennom sitt når man har lovverket i ryggen. Muligheten til å trumfe gjennom med avgjørende argumenter som «den andre» må tilpasse seg, kan belyse maktperspektivet. Barnevernpedagogen viser til at denne makten må brukes bestemt, men varsomt. Varsomheten kan ha sammenheng med at negativ maktbruk kan hemme forståelse og minske kommunikasjonsmulighetene. Dette betyr imidlertid ikke at profesjonsutøverne ikke forholder seg til lovverket, men at de forsøker å skape forståelse og komme med alternative løsninger som kan bidra til en atferd som er i tråd med norsk lov. Båtnes (2012) skriver at det er betydningsfullt å mestre kommunikasjon på tvers av kulturer og handle riktig i møte med andre kulturer. Men hva betyr egentlig å handle riktig?

Kultursensitivitet kan i denne sammenhengen være av betydning, ettersom profesjonsutøverne møter mennesker med andre referanserammer enn dem selv. «Kultursensitivitet handler om å kommunisere hensiktsmessig» med «den andre» (Qureshi, 2009, s. 227). Ut fra sitatet over kan vi se at barnevernpedagogen forteller at han forsøker å komme med andre løsninger fremfor å moralisere. Det kan tenkes at andre løsninger kan forstås som et forsøk på integrering. Men selv om profesjonsutøverne jevnlig snakker om hvordan de møter «de andre» med åpenhet, og forsøker å få i gang en dialog fremfor en monolog, så er det stadig utfordringer knyttet til kommunikasjon. En sosionom har dette utsagnet:

Man ser jo også utfordringen. Vi ser jo frykten at barnevern er noe som kommer og tar barna våre og da blir det en del underrapportering, som igjen gjør at ikke vi får den (...) fulle hele sannhet, det får vi aldri. (...). Og da blir det vanskelig å få til et godt samarbeid. Men vi klarer det også, men det er mange som er engstelige for barnevernet av våre nye landsmenn.

Denne sosionomen forteller om misforståelser rundt hvordan barnevernet fungerer. I frykt for å miste barna, viser denne profesjonsutøveren til at det kan bli underrapportering. En mulig forståelse av dette kan være at det ikke har blitt formidlet godt nok hvordan barnevernet fungerer, noe som kan føre til en kronisk misforståelse, fordi «de andre» kan ta avstand fra barnevernet. Hva må i så fall til for at slike misforståelser skal unngås? Qureshi (2009) skriver om hvordan kommunikasjon er en forutsetning for forståelse.

Kommunikasjon handler om kontakten mellom mennesker. Det handler om hvordan man tolker hverandres budskap og hvordan man bevisst eller ubevisst sender ut kommunikasjonssignaler (Fife, 2011). Språk inngår som sentralt i denne sammenheng. En lærer forteller:

Vi klarer ikke alltid å nærme oss alle familiene like godt i forhold til at de forstår hva vi driver med på skolen. Vi hører jo om familier som har fem ukeplaner på kjøkkenet, tre fra skolen og to fra barnehagen og forskjellige trinn, og de skjønner ikke hva det står der. Informasjon hjem. «Nå skal 7. trinn på leirskole og her er utstyrslista». Hva er gamasjer for noe? Det å klare å nærme seg familiene på en måte som gjør at de skjønner hva de trenger å bidra med.

Denne informanten beskriver hvordan språket begrenser kommunikasjonen, fordi foreldrene i dette tilfellet ikke vet hva «gamasjer» er for noe. Men handler det i slike tilfeller om at «de andre» ikke snakker tilstrekkelig norsk, eller at «vi» ikke har formidlet

kunnskap godt nok? Kanskje dette tilsier at misforståelser kan være en kombinasjon av at «de andre» har dårlige norskkunnskaper, og at det ikke har blitt formidlet kunnskap på en forståelig måte. Men er i det hele tatt felles språk en forutsetning for at vi skal forstå hverandre? Dersom to mennesker klarer å kommunisere, kan de sammen ha skapt en felles kulturell plattform. Selv om kommunikasjonsmulighetene da foreligger, kan begge fortsatt oppfatte hverandre som uforståelige eller umoralske. Det betyr «at det kan være ulike grader av kulturelt fellesskap- og ulike grader av kulturforskjell- mellom mennesker» (Hall i Eriksen, 2001d, s. 64). utfordringer rundt forståelse kan også handle om at ordene vi bruker tillegges ulik mening, og at de kulturelle kodene i språket er ukjente (Fife, 2011). En annen informant som er lærer sier dette:

Jeg husker når vi skulle gå på ski og jeg sa at (...) nå går vi fiskeben opp bakken (...). Og da skjønte jeg plutselig at hun så for seg en fisk med ben, bokstavelig fiskeben, ikke som mønstrene. Jeg møter stadig vekk sånne situasjoner hvor jeg tenker at begreper, det å lære begreper, det er viktig.

Dette eksemplet handler om en misforståelse i forhold til at man legger ulikt meningsinnhold i de ordene man bruker. Nå er historien om fiskeben et «ufarlig» eksempel, men den belyser også hvordan språket i seg selv kan misforstås. Dette kan ha sammenheng med at mange av ordene vi bruker i det hverdagslige språket, har tilegnet seg koder som gjør det vanskelig for fremmede å forstå. Dette kan også gjelde andre veien, fordi alle samfunn eier sine egne normer. Fife (2011) skriver at kulturforskjeller skapes ved måten vi bruker språket på. Dette kan bety at det å ikke kjenne til kulturelle koder i språk, vil kunne resultere i misforståelser og kanskje til og med dårlig samarbeid, noe som kan gjøre felles forståelse utfordrende. Men samarbeid og kommunikasjon kan også knyttes opp mot andre utfordringer.

Informantene er generelt ofte inne på hvordan de bruker tolk for å fremme forståelse fra begge ststeder. Noen informanter uttrykker at «de andre» ikke alltid ønsker å bruke tolk, eller at tolken ikke alltid er tilgjengelig for bruk. Andre ganger uttrykker, i følge informantene, tolkene seg «feil», og profesjonsutøverne får ikke frem budskapet. En lærer eksemplifiserer uheldigheten rundt å bruke tolk:

(...). Tidligere brukte vi av og til morsmåls lærere som tolk. Det var uheldig. Vi kan bruke noen av dem som er veldig gode, men vi så at en del av dem hindret godt samarbeid. Når skolen kunne si noe om utfordringene så kunne tolken si «dere gjør

sånn og sånn (...) og det er skolen misfornøyd med» og tok en oppdragerrolle og skremte foreldrene vekk herfra.

Denne læreren viser hvordan et hjelpemiddel nesten kan virke mot sin hensikt, fordi tolken ikke klarte å formidle det profesjonsutøverens ønsket. Dette kan føre til misforståelser mellom yrkesutøver og klient, og videre til at klienten trekker seg mer unna. Denne informanten er inne på det Vike og Eide skriver om i møte med «den andre». Ved å være en kulturell oppdrager tar man frem pekefingeren. Det vil si at man oppdrar «den andre». En kulturell formidler derimot er mer sensitiv i møte med «den andre». Denne formidleren forsøker å ta hensyn til de overgangene som «den andre» befinner seg i, altså at «den andre» nå befinner seg i en ny kontekst og må tilegne seg ny kunnskap. Her er profesjonsutøverne mer opptatt av å formidle verdier i det norske samfunnet, og kan på en slik måte forsøke å gjøre det norske samfunnet attraktivt (Vike & Eide, 2009). I denne sammenhengen blir det derfor viktig å huske på at menneskesyn og praksis, virker naturlig for dem som er integrert i denne typen tankemåte (Eriksen, 2011). En annen informant som er sosionom uttrykker seg slik:

Når jeg jobber med terapi og for eksempel har afrikanske foreldre som skal inn å ha terapien min. Jeg må formidle det med tolk og være sikker på at de forstår det. Det er en utfordring i seg selv, fordi det er en utfordring å være avhengig av tolk, i forhold til at du mister den der «smalltalken». Du mister mye av den relasjonsbyggingen (...). Det er lettere på ditt eget språk, det er lettere å ha de små nyansene (...). Det er (...) utfordringer syns jeg. Å få det nære forholdet og være sikker på at du får en god nok arbeidsrelasjon til å være trygge nok på at jeg kan vise deg og at du kan liksom forvalte budskapet mitt når du kommer hjem da. Eller det du har lært.

En lærer sier dette:

(...) Så er det noen ganger at foreldre ikke ønsker å bruke tolk fordi de kanskje føler at de er gode i norsk. Da er det vi som må se at hvis vi ikke klarer å få frem det vi skal få frem, så skal vi bruke tolk. Da må vi nesten gjøre det selv om foreldrene ikke ønsker det (...).

Selv om tolk er forsøkt å være løsning på et kommunikasjonsproblem, er det i følge informantene ulike hensyn å ta. Ettersom det er flere utfordringer knyttet til å kommunisere med «den andre», uttrykker profesjonsutøverne også en følelse av at tiden ikke alltid strekker til. En vernepleier sier: «(...) Jeg har ikke mulighet til å sette meg inn i alle

kulturer (...). Jeg [har] ikke tid til å sette meg så mye inn i det (kulturer)». En førskolelærer uttrykker seg slik:

(...) For eksempel en familie som kommer (...) fra Somalia, så er kulturen veldig ulik vår. (...). Så blir det enda viktigere det å få til den dialogen og det å være opptatt av- ja, hva tenker du? Hvorfor gjør du sånn? (...). Hva er grunnen til det? (...). Etablere den tryggheten og tilliten, og det å bruke tid på å bli kjent da, det er like viktig med alle. Men det krever mer tid jo lenger fra hverandre man står da.

En annen informant som er sosionom sier dette:

(...). En terapitime tar i snitt, det er ganske stram struktur da, men du prøver liksom å avslutte etter en time. Mens her kommer du aldri unna med mindre enn to timer. (...). Så det er jo krevende, og da er det mange tilrettelegginger underveis. (...).

Disse informantene er inne på det Damsgaard og Eide (2012) skriver om i sin artikkel, der de viser til at mangel på tid er et problem blant profesjonsutøverne. Det kan bety at profesjonsutøverne her opplever å befinne seg i et dilemma der de ønsker å hjelpe, samtidig som rammene ønsker effektivitet (Norvoll i Damsgaard & Eide, 2012). Lipsky beskriver hvordan begrensende ressurser kan påvirke yrkesutøvernes arbeid (Lipsky i Damsgaard, 2010b). Dette kan ha sammenheng med det informantene beskriver når de befinner seg i et dilemma der de gjerne skulle hatt mer tid til andre mennesker. Når profesjonsutøverne føler tidspress, kan dette føre til at de ikke får tatt seg god nok tid til å forstå eller bli forstått i møte med «de andre». På en slik måte kan tidsmangel bidra til å skape enda større avstand mellom «vi» og «de andre».

Kommunikasjonsutfordringene kan være mange, og det kan også være en kombinasjon av flere utfordringer. De utfordringene jeg nå har presentert handler i hovedsak om utfordringer som kan knyttes direkte til forskjellene ved «de andre». Men utfordringene informantene forteller om, kan også knyttes til dem selv. Jeg vil nå gå nærmere inn på dette.

5.2 Utfordringer ved «oss»

Det ligger i menneskets natur å reagere på det som virker annerledes enn oss. Det som imidlertid bestemmer om vi reagerer på en positiv eller negativ måte, kan avhenge av den mengden kulturkunnskap vi besitter (Fife, 2011). Det å ha kunnskap om fremmede kulturer

er en viktig forutsetning for forståelse av det flerkulturelle samfunnet, som kan skape trygghet i møte med «de andre». En vernepleier uttaler seg slik:

Jeg tror kjernen er forutinntatte holdninger, og det går begge veier. (...). Se for deg stereotypien; «mannen er beskrevet på følgende måte (...)». Sånn blir vi indoktrinert med stereotyper. «Afrika er løver og giraffer og negere». «Midtøsten, der er det bare krig og store turbaner». Vi får så mye holdninger som er indoktrinert. Jeg tenker å utfordre egne holdninger og tenke litt. Det å lytte til andre og prøve å få større forståelse. Er det frykten for det ukjente? (...). Hva er det som stopper opp i forhold til meg? Ofte kan det stoppe på manglende kunnskap fordi jeg ikke vet noe om dette. (...).

Denne vernepleieren er inne på flere momenter. For det første snakker hun om utfordringer i forhold til manglende kunnskap, som blant annet kan føre til stereotypiske oppfatninger av andre mennesker. Samtidig er hun inne på dette med hvordan ens egne fordommer og forforståelser noen ganger gjør at kommunikasjonen kan stoppe opp. Leseth (2013) beskriver hvordan hun fikk konfrontert sin referanseramme i Tanzania, og hvordan dette skapte grobunn for å vektlegge likhet i annen grad, og dermed ikke putte alle i «bås». I min studie har informantene imidlertid befunnet seg i hjemlig kontekst. Dette kan gjøre at konfrontasjonene som befinner seg i kjent kontekst, ikke skaper refleksjon i samme grad. Videre kan dette skape grunnlag for tatt-for-gitt heter, styrket av at informantene befinner seg i hjemlig kontekst. Kanskje det i denne sammenhengen er slik at vi er mer opptatt av å hjelpe «den andre», fremfor å lære (Leseth, 2013).

Sørheim (2001) skriver at forhold som manglende kunnskap kan føre til utfordringer blant profesjonsutøvere og klienter. En barnevernpedagog sier:

Vi tar det opp i saker der det [er] noen fra et land med annen kulturbakgrunn, og vi føler at vi ikke forstår ting. Vi drøfter (...) og vi må utfordre hverandre på å se ting på en annen måte. Kanskje kan det gjøre at vi skjønner saken bedre, foreldrene bedre. Men det er jo vanskelig, jeg syns jo det. Alle syns det er vanskelig. Vi har to her som bare jobber med enslige mindreårige flyktninger, som har mye kompetanse på den biten der. Så vi prøver å bruke det når vi trenger det.

Denne barnevernpedagogen uttrykker også hvordan kompetanse og kunnskap styrker arbeidet i møte med «den andre». En barnevernpedagog har dette utsagnet:

(...). Jeg kan ikke mye (om fremmedkulturelle), jeg har ikke noe sånn fingerspiss kunnskap om noen spesiell kultur (...). Men jeg vet om andre samarbeidspartnere som kan ha det, så jeg kan ringe hvis det er noe som er kjempevanskelig (...). Har jeg folk jeg kan ringe til som jeg kan spørre: «Du, det er fra Somalia, hvordan er det? Hva tror du denne familien...» hvis jeg beskriver sånn og sånn. (...).

En førskolelærer sier dette:

Igjen så tenker jeg at det er viktig å ha kunnskap. (...). Det som er annerledes er skummelt så lenge man ikke forstår det. (...). Når vi ansatte skjønner hvorfor vi tenker og gjør forskjellige ting, og hvilke tanker som ligger bak, så er det lettere å akseptere at man gjør ting forskjellig. Det samme gjelder i forhold til foreldrene og i forhold til barn. Og når vi skjønner hvorfor de gjør det de gjør, og hvilken tanke som ligger bak, så er det mye lettere å få til samtaler om det (...).

Denne informanten vektlegger viktigheten med kunnskap, og bekrefter hvordan økt kunnskap kan bedre samarbeid og forståelse. En sykepleier sier dette: « (...). Tilegne seg kunnskap om hvorfor det er som det er. Hvorfor de tenker som de gjør. Hvorfor ting er annerledes (...). En barnevernspedagog uttrykker seg slik: «Kunne trenge litt mer (...) [kunnskap] ja, å lære mye mer om det (kulturer) (...)». Alle disse informantene vektlegger betydningen av det å besitte kunnskap. Flere av dem uttrykker også at de gjerne skulle hatt mer kunnskap. Selv om informantene snakker om hvordan manglende kunnskap kan skape grobunn for utfordringer, kan det også handle om det Røkenes og Hanssen presenterer som handlings- og releasjonskompetanse (Røkenes & Hanssen i Damsgaard, 2010b). Det betyr i denne sammenhengen at profesjonsutøvernes uttrykk for manglende kunnskap kan handle om hvordan de føler seg ute av stand til å gjøre noe med «den andre». I tillegg kan det å handle med «den andre» oppleves som en utfordring, fordi samhandlingen som finner sted ikke alltid virker hensiktsmessig, på den måten at informantene ikke forstår «de andre» eller omvendt.

Men hva skjer når kunnskapen føles lav og man ikke oppnår kontakt? En lærer sier dette:

(...) De muslimske landene, det syns jeg er vanskelig. Jeg får ikke hjulpet dem nok. Det gjør meg vondt at jeg ikke får hjulpet dem, for der vet vi at det er barn som ikke har det bra. (...). Jeg skulle gjerne hatt litt mer kontakt med hjemmet når jeg ser at ungene ikke har det bra. Men du møter ofte en dør som er vanskelig å komme innunder. Det har påvirket meg, at jeg ser hvor mye mer jeg kunne gjort hvis jeg hadde kommet til.

En annen lærer sier dette når hun snakker om mangel på tid i klasserommet:

Jeg tror det er fort gjort at man, så lenge de ikke protesterer, bare lar de sitte der. Også blir det en sånn gnagende dårlig samvittighet. Når man snakker om lærere og dårlig samvittighet, så er det vel en av de største, at man ikke har gjort noe som egentlig ikke er mulig å få til.

Disse lærerne er inne på det Damsgaard og Eide (2012) omtaler som dårlig samvittighet, når de skriver om at det er lett å ta på seg skylden når ting ikke går helt som det skal. De fleste informantene uttrykker seg ikke så tydelig som informantene over, når de snakker om hvor vanskelig det er å få til et godt samarbeid. Men flere av dem er inne på hvor vanskelig det føles å ikke klare å hjelpe, eller ikke klare å nå frem. I situasjoner med innvandrere der kommunikasjonen er utfordrende, kan også frustrasjon og aggresjon ta over. Sørheim skriver at en uheldig konsekvens av å ikke nå frem, kan føre til at frustrasjonen blir forklart ut fra at det er innvandrerne som er «problemet», og at årsaken til frustrasjonen knyttes til dem (Sørheim, 2001). Jeg opplever ikke at profesjonsutøverne er ute etter å fordele skyld, men at de kan føle seg rådløse, noe som i følge dem, er en konsekvens av å ikke ha kunnskap. En mulig konsekvens av ikke å klare å hjelpe, kan være at «de andre» forbindes med noe vanskelig, noe som skaper følelse av utilstrekkelighet. Det kan være slik at det normative begrepet flerkulturalitet (Kasin, 2008) gjør at den utfordrende praksisen kan føles som et nederlag, ettersom det flerkulturelle samfunnet kanskje ikke bare er «fargerikt og flott». Dette kan også ha sammenheng med at profesjonsutøverne føler at de har for lite kunnskap i forhold til hva som forventes av dem.

Vike (2004) beskriver hvordan følelsen av utilstrekkelighet kan komme som et resultat av motstridende forventninger. En slik forståelse kan belyse utfordringene knyttet til informantenes fokus på å ønske å hjelpe og nå frem til «den andre», og likevel oppleve å komme til kort. Damsgaard (2010b) mener at prinsippene blant yrkesutøverne kan fremstå som svevende. Dette kan henge sammen med det informantene omtaler som vanskelig når de møter «den andre». De har viten om at alle mennesker skal møtes med den samme respekten. Hva som anses som respekt kan imidlertid være ulikt for mennesker. Dette kan igjen ha sammenheng med hvordan informantene «overflatisk» forteller om hvordan man bør møte «de andre». På en slik måte kan utfordringer skapes som en konsekvens av ikke å vite hvordan prinsippene skal brukes i praksis. Dette kan ha sammenheng med det Leseth (2013) beskriver når hun viser til teoretisk og praktisk kunnskap. Det kan virke som profesjonsutøverne har en teoretisk forståelse av et flerkulturelt samfunn som er blitt lagt

gjennom normative føringer, men at deres virkelighetsnære opplevelse med kulturer knyttes til en utfordrende praksis.

Damsgaard (2010b) beskriver hvordan et mangelfullt fokus på en samlet profesjonell kompetanse kan ha sammenheng med at arbeidslivet ikke vektlegger et helhetlig bilde av profesjonalitet, og videre hvordan væremåter kan være vanskelige å endre. Dersom man oppfatter sin egen væremåte som statisk, kan det være vanskelig å fungere profesjonelt. Skau uttrykker hvordan det kan være vanskeligere å endre den personlige kompetansen fremfor å endre ferdighetene sine (Skau i Damsgaard, 2010b). Det betyr at som en konsekvens av å være inkorporert med egne erfaringer og tanker, så kan profesjonsutøvernes bilde av «den andre» være vanskelig å endre så lenge man ikke forandrer sin personlige kompetanse.

Det som imidlertid er interessant er at en betydelig andel av profesjonsutøvere forteller om at arbeidet krever mer kunnskap enn de har. Hva kan være grunnen til at de gjennomgående svarer dette? For det første kan det tenkes at det faktisk er for lite kulturkunnskap, slik som jeg har vært inne på. Men hvis vi vinkler det litt annerledes, hva betyr det egentlig å begrunne utfordringer med mangel på kunnskap? Kan dette også være en form for motstand? Nå skal det sies at mange av profesjonsutøverne gir uttrykk for at de ønsker seg mer kulturkunnskap, og jeg ønsker derfor ikke å trekke dette i tvil. Og det er heller ikke til å betvile at det kan føles som et nederlag å ikke strekke til som en konsekvens av at man ikke forstår eller vet hva man skal gjøre for å kunne hjelpe. Det jeg imidlertid ønsker å belyse, er hvordan kunnskapsmangel kan tydeliggjøres i intervjuene, samtidig som det indirekte kan virke som at flere av profesjonsutøverne tar avstand. Med avstand mener jeg ikke i fysisk forstand, selv om flere av dem uttrykker at det er bedre at noen med kompetanse på området håndterer bestemte situasjoner. Avstand innebærer i denne sammenhengen at kunnskapsmangel blir en begrunnelse for å ha et mer distansert forhold til «den andre».

Damsgaard (2007) viser til Skogen når hun skriver om psykologiske barrierer, som handler om at vi vektlegger det som er kjent som trygt. Kanskje dette handler om at profesjonsutøvere opplever at «de andre» representerer en annerledeshet, som fører til redsel for det ukjente? Som en konsekvens av dette, kan det bli lettere å skylde på kunnskapsmangel. I sin uheldige konsekvens kan dette gjøre at problemet blir av mer statisk karakter, og at det derfor blir lettere å akseptere problemet. I en slik sammenheng kan kunnskapsmangel som begrunnelse anses som en form for mestring. Det vil si at motstand mot situasjonen kan bli en konsekvens der man føler å få «tryggheten» utfordret.

Videre kan man kanskje stille spørsmål om hvordan endringer blir møtt dersom verdier kolliderer (Skogen i Damsgaard, 2007). Kan det være slik at profesjonsutøverne føler at ulikt verdisyn på blant annet likhet og barneoppdragelse, fører til en verdikollisjon? Profesjonsutøverne gir uttrykk for gjerne å tilegne seg mer kunnskap om å samhandle med «den andre». Men samtidig kan man ikke se bort fra at mangel på kunnskap brukes som en form for «unnskyldning» for å holde avstand eller trekke seg unna. Slik kan verdikollisjonen skjules i fortellingen om praktiske barrierer; mangel på tid, mulighet og kompetanse.

Lipsky skriver om hvordan spriket mellom intensjon og virkelighet, kan føre til at grunnleggende verdier «svinner hen». I mitt prosjekt har jeg imidlertid opplevd det annerledes, spesielt tilknyttet historier om «de andre». Det er mulig at verdiene tilknyttet arbeidet avtar ettersom dilemmaer får grobunn. Men jeg har inntrykk av at profesjonsutøverne blir mer bevisste sine egne verdier, og har større behov for å fremheve dem i møte med «de andre». Det skal selvfølgelig bemerkes at verdiene i denne sammenheng ikke nødvendigvis har direkte tilknytning til deres grunnleggende profesjonsverdier. Men at i motsetning til det som omtales som at verdier tilpasser seg som en konsekvens av dilemmaer, tror jeg at de verdiene som er knyttet opp mot hvilke forventninger vi har til blant annet barneoppdragelse i Norge, ikke blekner i lys av begrensede rammer (Lipsky i Damsgaard & Eide, 2012). Det kan igjen ha sammenheng med at bestemte forskjeller, de vanskelige forskjellene, oppleves som uakseptable.

I sin helhet kan det både kan være utfordringer tilknyttet «de andre», men også «oss». Det betyr at utfordringene kan ha sammenheng med vår måte å tenke på, vårt møte med det ukjente og det som krever endring, og hvordan vi klarer å ivareta velferdsstatens ansvar. Likevel har det vist seg at det er flere utfordringer tilknyttet «de andre», i tillegg til at disse historiene er mer utfyllende. Kanskje dette igjen har sammenheng med at vi i møte med «de andre» blir bevisste oss selv, og at vi derfor får behov for å favne om vårt eget. Til slutt kan vi spørre oss selv om det har seg slik at vi mest av alt legger merke til vanskelige forskjeller ved «den andre», fordi vi er inkorporert med våre normer om at det er vi som «vet best»?

6 Avslutning

I denne avhandlingen har jeg undersøkt hvordan profesjonsutøvere som arbeider med barn og unge innenfor kommunal virksomhet forstår begrepet flerkulturalitet. I tillegg har jeg studert hvilken betydning det kan ha for deres yrkesutøvelse at vi lever i et flerkulturelt samfunn.

6.1 Skillet i materialet

Mitt analysekapittel ble delt opp i to hovedkapitler, basert på de funnene jeg gjorde meg. I det første kapitlet, kapittel 4, har jeg i hovedsak hatt fokus på hovedtendenser i forståelse av begrepet flerkulturalitet, og positive forskjeller. Samtidig har jeg vært inne på begrepets normative funksjon, som videre har blitt konfrontert i kapitlene. Det neste kapitlet, kapittel 5, tok for seg utfordringene knyttet til praksisen. Grunlaget for en slik inndeling har grobunn i at det fantes tydelige skiller i materialet. I den positive omtalen kommer det frem hvor givende det er å arbeide i et flerkulturelt samfunn. Historiene informantene her presenterer, er det jeg har kalt overflatiske. Dette kan styrke antagelsen om at profesjonsutøverne svarer ut fra normative holdninger om hvordan et flerkulturelt samfunn burde forstås. I kapitlet om utfordringer presiseres virkeligheten på en helt annen måte, og det er de vanskelige forskjellene som blir regjerende. I motsetning til hva informantene svarer under muligheter, virker deres svar under utfordringer ikke lært på samme måte. Det betyr at profesjonsutøverne kan ha lært hva de skal reagere på, men de har ikke lært hvordan denne reaksjon bør omtales. Historiene om utfordringer knyttes mer opp mot kontekst og bestemte situasjoner. På en slik måte kan historiene deres være mer fri for tanker om hva de bør si og nærere knyttet til det de faktisk opplever. Begrepet flerkultur på et overflatisk plan kan omtales som positivt, men i konkrete historier kan vanskelige forskjeller bli gjeldende. Slik kan informantenes beskrivelser av utfordringer være mer deskriptive og handle om virkeligheten slik de opplever den, og i mindre eller annen grad ha et normativt preg. Kanskje er det slik at informantene er kulturellevistiske når de snakker generelt om et flerkulturelt samfunn, altså hvor positivt det er og hvilke muligheter det bringer med seg. Men når de snakker om konkrete utfordringer i jobbhverdagen beveger de seg fra et kulturellevistisk syn, til et mer etnosentrisk ståsted.

Hvorfor har det seg slik at det er de vanskelige forskjellene som i mye større grad konkretiseres?

6.2 Fokus på «de andre» og de vanskelige forskjellene

Informanter fra kategorien «Det komplekse oss» viser forståelse for at begrepet flerkulturalitet kan knyttes opp mot forskjeller blant nordmenn. Denne forståelsen viser seg lite i eksemplene, og det kan derfor sies at «de andre» som oftest representerer mennesker fra andre samfunn. Dette kan bety at begrepet flerkulturalitet på et overordnet plan, kan handle om «oss» så vel som «de andre». Det er først når informantene presenterer praksisen sin, enten den er overflatisk eller mer virkelighetsnær, at begrepet spesifiseres til å omhandle «de andre» som de med annen etnisk bakgrunn. Videre er det andres forskjeller som kan gjøre arbeidet utfordrende. Hva kan være grunnen til at fokuset ligger på de vanskelige forskjellene?

Jeg har forsøkt å problematisere fokuset på de vanskelige forskjellene, ved å anta at profesjonsutøverne som i hovedsak er en norsk majoritet, får utfordret sine verdier i møte med «de andre». Ved å være inkorporert med sine egne tanke- og handlingsmønstre, kan det føre til at vi universaliserer «vårt eget», noe som videre fører til tatt-for-gitt heter. På en slik måte kan man få en oppfatning av hva som symboliserer «det norske» (Vike & Eide, 2009). I møte med «de andre» kan man bli bevisst sin egen kultur, men kan samtidig få et sterkere behov for å fremheve «sitt eget» (Qureshi, 2009). Synet på de vanskelige forskjellene kan hemme oss og gjøre at vi ikke ser andre sider ved mennesker. På en slik måte kommer også forskjeller blant nordmenn i bakgrunn, fordi vanskelige forskjeller hos «de andre» bidrar til å redusere synet.

I stor grad har utfordringene knyttet seg opp til ulikt syn på barneoppdragelse og barnets autonomi. Tanken om likhet og likeverd har også vært et sentralt dilemma. Der informantene forteller at «de andre» kan ha et «dårlig kvinnesyn», vektlegger de i stor grad likhetsprinsippet, fordi forskjellbehandling mellom kjønn ikke er akseptabelt. På en annen side uttrykker de hvor vanskelig det er å behandle forskjellige mennesker likt. En annen utfordring handler om hvordan dårlig kommunikasjon kan skape avstand mellom profesjonsutøverne og klientene. Hvordan disse utfordringene kan forstås, kan handle om at «de andre» ikke er integrerte (Vike & Eide, 2009), eller kanskje ikke like «oss». I en slik sammenheng kan man belyse spørsmålet om integrasjon forutsetter total likhet, eller om man bare trenger å være like på bestemte områder (Salimi i Eriksen, 2001d). Materialet kan tolkes som å mest omhandle det siste, der bestemte forskjeller bør utjevnes. Det er av betydning å klargjøre at likhet i dette tilfellet, i stor grad har handlet om at «de andre» skal bli mer like «oss», og ikke omvendt. Dette kan være en naturlig konsekvens, ettersom vi

alle er inkorporert med tanker om hva som er det beste levesettet. Det som imidlertid er felles for alle disse utfordringene, er at de er knyttet til «de andre». Men informantene presenterer også utfordringer som de knytter til dem selv.

Her belyses temaet om kunnskapsmangel i aller høyeste grad. Dette har vært et regjerende svar hos informantene, og jeg har derfor påpekt hvor utfordrende et arbeid kan være dersom man opplever å ha manglende kunnskap (Sørheim, 2001). Gjennom et annet perspektiv har jeg også vært inne på hvordan kunnskapsmangel kan gjøre problemet lettere å akseptere, og at utfordringer dermed blir mer av statisk karakter (Skogen i Damsgaard, 2007). Plasseringen av hvor «skoen trykker», altså om problemet ligger hos «oss» eller «de andre», trenger ikke være enten eller. Muligheten for at det er en kombinasjon av disse er til stede.

Det har vist seg at historiene rundt utfordringer ved «de andre» er flere og langt mer utfyllende enn eksemplene presentert under utfordringer ved «oss». Dette kan ha sammenheng med at når møter med «de andre» virker utfordrende, kan frustrasjon forklares som en konsekvens av at det er «de andre» som er problemet. På en slik måte knyttes problemene ubevisst til «de andre» (Sørheim, 2001). Siden flerkulturalitet i stor grad knyttes opp til «de andre» når informantene presenterer utfordringer, bidrar dette til å forsterke skillet mellom «vi» og «de andre». En annen årsak til at fokuset i stor grad kan ligge på «de andre», kan igjen knyttes opp mot hvordan vi universaliserer våre verdier, og dermed tar egne praksiser for gitt (Vike & Eide, 2009). Det betyr at en kritisk refleksjon på egne levesett kan bli vanskelig hvis man føler at man selv vet best, i tillegg til at man befinner seg i hjemlig kontekst (Leseth, 2013).

I en slik sammenheng har jeg også forsøkt å belyse maktperspektivet, ved å påpeke at det er «vi» som definerer hva «de andre» kan ha med seg fra sin egen kultur. Når jeg forsøker å forstå utfordringer i lys av Qureshis (2009) begreper, kan det virke som at individnivået blant «de andre» ikke blir belyst like nøye som blant nordmenn. Samtidig blir kulturbegrepet knyttet mer opp mot «de andre» enn «oss», når informantene beskriver utfordringer.

Når det gjelder refleksjoner på vi-et syns jeg det er interessant at historiene fra praksis legger føringer for at nordmenn gjøres likere enn de egentlig er (Vike & Eide, 2009). Det betyr at jeg opplever at informantene får et sterkere behov for å fremstå som samlet, altså som et «vi» fremfor et «jeg» når de møter på det som er annerledes. På en slik måte får individualismen en annen rolle når man møter på det som omtales som fremmed. Jeg har

samme opplevelses også når det gjelder kommunale begrensninger, altså at de «kollektive verdiene» blir gjeldende. Selv om informantene kan befinne seg i posisjoner der kommunale rammer legger begrensninger for deres arbeid, er likevel verdiene deres noe som opprettholdes (Lipsky i Damsgaard & Eide, 2012). Dette kan styrke antagelsen om at informantene blir etnosentriske når de møter på utfordringer som er vanskelige.

6.3 Videre refleksjon

Informantene viser usikkerhet til begrepet flerkulturalitet. Dette kan ha sammenheng med at begrepet er vanskelig å bruke, og kanskje ikke belyser den praksisen som profesjonsutøverne opplever til daglig i det flerkulturelle samfunn. På en slik måte kan begrepet fremstå som uheldig, ettersom det kan begrense og forme virkeligheten med grobunn i å skape gode assosiasjoner. Videre kan dette bidra til å skjule skygger i arbeidet. På en slik måte kan begrepet kritiseres for hvilken virkelighet jeg blir presentert for. Det skal imidlertid sies at informantene har presentert vanskelige historier, og på den måten har også skyggene kommet frem. Poenget er bare at disse utfordringene ikke kommer frem dersom man ikke nyanserer bruken av begrepet og gir rom for at også utfordringer kan bli presentert.

Gjennom analysen har jeg hatt et kritisk blikk på hvordan normer kan gjøre seg gjeldende i materialet. Forståelsen for at flerkulturalitet kan være et normativt begrep har vært sentralt i analysen. Et slikt fokus kan kritiseres for å avgrense begrepet til å omhandle normer, fremfor å belyse temaet fra et mer objektivt sted. Jeg har ikke inntrykk av begrepet flerkulturalitet kan fremstå som et objektivt begrep, og det har derfor etter min mening, vært meningsfullt å se begrepet i denne meningsfortolkningen. Ved å belyse begrepet på en slik måte, ga det meg muligheten til å få en analytisk forståelse for begrepets praksis. Det kan være verdt å merke seg at normer- ikke bare tilknyttet begrepet, men normer generelt, kan legge positive føringer for samfunnet, på den måten at normene tilsier hva som er trygt og velkjent. Selv om normenes positive funksjon ikke har blitt belyst i stor grad, betyr det altså ikke at normer står i direkte kontrast til praksis. Forklaringen for at dette fokuset har blitt nedprioritert, har grobunn i at informantene i store deler av materialet har omtalt utfordringer og vanskelige forskjeller. Jeg har slik forsøkt å belyse den utfordrende praksisen i sammenheng med et kritisk blikk på normene.

Dessuten har jeg helt fra starten tatt for gitt at vi lever i et flerkulturelt samfunn, noe som også kan ha påvirket informantene. Dette kan igjen ha sammenheng med hvordan det å være en del av et samfunn som omtales på en slik måte, påvirker retning og ståsted.

De fleste informantene i dette prosjektet har vært profesjonsutøvere som kan sies å representere «den norske majoriteten». Det kunne videre være interessant å intervju informantene som i stor grad ikke representerte den norske majoritetsbefolkningen, og heller ta utgangspunkt i de menneskene som i denne studien omtales som «de andre». På en slik måte kunne man undersøkt hvordan disse «andre» lager et skille mellom «vi» og «de andre», og videre også hvordan dette skillet stemmer overens med informantene fra min studie.

I tillegg kunne det være av interesse å se hvordan informantene gjenkjenner sine forståelser i de skillene jeg har dratt mellom positive og vanskelige forskjeller, praksis og forståelse, og «vi» og «de andre». Ville de kjent seg igjen i disse kategoriene nå som dataene er behandlet og sortert? Eller vil en slik konfrontasjon ført til at den normative opplevelsen av det å arbeide i et flerkulturelt samfunn, blir erstattet med noe mer virkelighetsnært? Videre kan det være slik at å bli presentert svart på hvitt hvordan en har blitt fortolket, føre til både enighet, uenighet og refleksjon.

Poenget med denne studien var nettopp å presentere profesjonsutøvernes forståelse og opplevelse av det å arbeide i et flerkulturelt samfunn, og videre problematisere historiene om deres praksis. På en slik måte har jeg undersøkt hvordan et flerkulturelt samfunn *burde forstås*, og hvordan det reelt *kan forstås i praksis*.

Vedlegg 1: Tillatelse av NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr. 985 321 884

Hilde Larsen Damsgaard
Avdeling for helse- og sosialfag
Høgskolen i Telemark
Postboks 203
3901 PORSGRUNN

Vår dato: 14.06.2012

Vår ref:30793 / 3 / KH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 05.06.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

30793 *Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn - profesjonalitet, muligheter og utfordringer*
Behandlingsansvarlig *Høgskolen i Telemark, ved institusjonens øverste leder*
Daglig ansvarlig *Hilde Larsen Damsgaard*

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

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

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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.08.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Vigdis Namtvedt Kvalheim


Kjersti Håvardstun

Kjersti Håvardstun tlf: 55 58 29 53
Vedlegg: Prosjektvurdering

Avdelingskontorer / District Offices:
OSLO NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrra.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uit.no



Personvernombudet finner prosjektopplegget tilfredsstillende utformet.

Vedlegg 2: Informasjonsskriv til kommunene



Høgskolen i Telemark

Fakultet for helse- og sosialfag

Informasjon til kommunene om prosjektet Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn – profesjonalitet, muligheter og utfordringer

Kort om prosjektet

For noen år siden gjennomførte Høgskolen i Telemark og Senter for profesjonsstudier på Høgskolen i Oslo en intervjuundersøkelse blant nyutdannede profesjonsutøvere. Dette ga oss verdifull informasjon om de nyutdannedes møte med arbeidslivet i velferdsstatens yrker.

Nå har Høgskolen i Telemark v/ dosent Hilde Larsen Damsgaard og en gruppe masterstudenter som består av Marlene Berge, Sandra Jervås, Marianne Jacobsen, Ida Nordahl, Zaklina Suligoj og Stine Marie Torgersen etablert et nytt prosjekt. Prosjektet er kalt Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn.

Prosjektets målgruppe

I dette prosjektet er målgruppen erfarne yrkesutøvere som jobber med barn og unge i kommunal virksomhet. Vi ønsker å intervju **førskolelærere, lærere, barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og sykepleiere**. Kriteriet er at de må ha **minst 5 års yrkeserfaring etter endt grunnutdanning og jobbe med barn og unge i kommunal virksomhet**.

Vi skal intervju mellom 40 og 50 fagfolk, fordelt på de nevnte profesjonene. De kvalitative intervjuene vil ta ca. 2 timer, og vi tilpasser tidspunkt og sted til det som passer informantene. Intervjuen vil gjennomføres i perioden oktober til desember 2012. Vi planlegger å inkludere 3-4 kommuner i to ulike fylker i studien.

Formålet med prosjektet

Hensikten med dette prosjektet er å få informasjon om hva de erfarne yrkesutøverne som

jobber med barn og unge tenker om profesjonalitet, hva jobben inneholder, hvilke muligheter yrket byr på og hvilke utfordringer yrkesutøverne opplever at de står overfor innenfor ett av velferdsstatens yrker. Vi jobber med denne tematikken for å kunne danne oss et bedre bilde av ulike sider av velferdsstatens yrker, slik de som har jobbet en del år i yrket beskriver dem. Dette er viktig informasjon med tanke på kunnskap og diskusjon om velferdsstatens yrker.

Vitenskaplige krav

Det er frivillig deltakelse i prosjektet, og informanter kan når som helst underveis i studien trekke seg uten å måtte oppgi noen grunn.

All informasjon blir behandlet konfidensielt, og det blir ikke mulig å koble utsagn verken til arbeidsplass eller kommune. Informantene sikres m.a.o. anonymitet i alt som blir publisert fra prosjektet. Intervjuene tas opp på diktafon. Det er kun prosjektgruppens medlemmer som får tilgang til lydopptakene. Når studien er avsluttet (senest 1.8.2015), slettes alt innsamlet materiale. Prosjektet er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.

Hva trenger vi hjelp av kommunen til?

Deltakelse i dette prosjektet skal være frivillig fra informantenes side, og ikke et resultat av at informantene er oppfordret spesielt til å delta eller på annen måte er ”plukket ut” av sin leder. Vi har derfor valgt å gå frem på følgende måte:

Hver kommune får tilsendt dette informasjonsskrivet etter at de muntlig har gitt klarsignal til å delta i prosjektet.

Sammen med informasjonsskrivet til kommunen sendes det også ut et informasjonsbrev og en liste som informantene kan skrive seg på.

Hver kommune oppgir en kontaktperson som vi kan forholde oss til. Vedkommendes oppgave er å sørge for at ulike arbeidsplasser får informasjonsskriv til informantene og informantliste. De som er i den aktuelle målgruppen, og vil la seg intervju, bes om å skrive navnet sitt, mailadressen sin og telefonnummeret sitt på listen.

Kontaktpersonen sørger for at listene fra aktuelle arbeidsplasser samles inn og sendes samlet til prosjektleder innen 1.10.12.

Vi kontakter så det antall informanter vi trenger, og lager konkret avtale om intervju. Hvis vi får flere informanter enn vi trenger, får de som ikke blir med i undersøkelsen, en mail om det. Vi håper det er mulig å gjennomføre intervjuet innenfor informantenes arbeidstid.

Hvis det er ønskelig, kan vi komme på et ledermøte eller lignende i kommunen og gi

informasjon om prosjektet og hvorfor vi ønsker dette samarbeidet med praksisfeltet. Vi håper dere ser nytten av en slik undersøkelse, og at dere er interessert i å hjelpe oss å få tak i informasjon som er viktig med tanke på økt kunnskap og diskusjon om velferdsstatens yrker. Når prosjektet er ferdig, vil det bli publisert artikler basert på innsamlet materiale. Disse artiklene gjøres tilgjengelige også for kommunen. Er det interesse for det, kan også prosjektleder presentere sentrale funn fra prosjektet for kommunen.

Hvis noe er uklart, eller hvis det er behov for ytterligere informasjon, ta kontakt med Hilde Larsen Damsgaard som har det overordnede ansvaret for undersøkelsen.

Tlf. 35575492 eller 40013941. Mailadresse: hilde.damsgaard@hit.no

Listene med oversikt over informanter som har sagt ja til å delta på intervju sendes innen **1. oktober 2012** samlet til:

Hilde Larsen Damsgaard
Institutt for sosialfag, Høgskolen i Telemark
Postboks 203
3941 Porsgrunn

Takk for imøtekommenheten så langt!

Vennlig hilsen

Hilde Larsen Damsgaard

Prosjektleder

Vedlegg 3: Informasjonsskriv til informantene



Høgskolen i Telemark

Fakultet for helse- og sosialfag

Til informanter i prosjektet *Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn – profesjonalitet, muligheter og utfordringer*

Kort informasjon om prosjektet

For noen år siden gjennomførte Høgskolen i Telemark og Senter for profesjonsstudier på Høgskolen i Oslo en intervjuundersøkelse blant nyutdannede profesjonsutøvere. Dette ga oss verdifull informasjon om de nyutdannedes møte med arbeidslivet i velferdsstatens yrker.

Nå har Høgskolen i Telemark v/ dosent Hilde Larsen Damsgaard og en gruppe masterstudenter som består av Marlene Berge, Sandra Jervås, Marianne Jacobsen, Ida Nordahl, Zaklina Suligoj og Stine Marie Torgersen etablert et nytt prosjekt.

Prosjektet er kalt Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn. I dette prosjektet er målgruppen erfarne yrkesutøvere som jobber med barn og unge i kommunal virksomhet. I den forbindelse ønsker vi å intervju deg som er **førskolelærer, lærer, barnevernspedagog, sosionom, vernepleier eller sykepleier**. Du må ha **mnst 5 års yrkeserfaring** etter avsluttet grunnutdanning og **jobbe med barn og unge i kommunal virksomhet**. Vi skal intervju mellom 40 og 50 fagfolk, fordelt på de nevnte profesjonene. Intervjuet vil ta ca. 2 timer, og vi tilpasser tidspunkt og sted til det som passer deg. Intervjuene gjennomføres i perioden oktober til desember 2012.

Formål med prosjektet

Hensikten med dette prosjektet er å få informasjon om hva du tenker om profesjonalitet i yrket ditt, hva jobben din inneholder, hvilke muligheter yrket byr på og hvilke utfordringer du opplever at du står overfor innenfor ett av velferdsstatens yrker. Vi er opptatt av dine tanker, opplevelser og erfaringer. Vi jobber med denne tematikken for å kunne danne oss et

bedre bilde av ulike sider av velferdsstatens yrker, slik de som har jobbet en del år i yrket beskriver dem. Ved å snakke med erfarne yrkesutøvere som jobber med barn og unge, får vi frem flere nyanser og ”stemmer”. Dette er viktig informasjon med tanke på kunnskap og diskusjon om velferdsstatens yrker.

Innsamling og behandling av informasjon

Intervjuene blir tatt opp på diktafon. Lydfilene lagres på PC. All informasjon blir behandlet konfidensielt, og det blir ikke mulig å koble utsagn verken til arbeidsplass eller kommune. Du sikres m.a.o. anonymitet i alt som blir publisert fra prosjektet. Det er kun prosjektgruppens medlemmer som får tilgang til materialet. Når studien er avsluttet (senest 1.8.15), slettes alt innsamlet materiale. Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og du kan som informant når som helst trekke deg fra undersøkelsen uten videre begrunnelse.

Hvis du kan tenke deg å bli intervjuet, ber vi deg om å skrive navnet ditt, e-mailadressen din og telefonnummeret ditt (helst mobil) på den listen som sendes rundt. På den måten gir du ditt samtykke til å bli intervjuet. Vi plukker ut utvalget på grunnlag av de listene som samles inn. De som skal intervjues, blir kontaktet av den som skal gjennomføre intervjuet for å avtale nærmere. Hvis vi får flere informanter enn vi trenger, sender vi beskjed til de som ikke blir intervjuet.

Dersom du har noe å spørre om i forbindelse med undersøkelsen, kan du ta kontakt med prosjektleder Hilde Larsen Damsgaard, Høgskolen i Telemark som kan nås på tlf. 35575492 eller 40013941 eller på mail: hilde.damsgaard@hit.no.

Vi håper du er villig til å stille opp som informant. Det er viktig at erfarne fagfolk blir lyttet til og gjennom det kan påvirke kunnskapen og diskusjonen om velferdsstatens yrker.

Vennlig hilsen

Hilde Larsen Damsgaard

Prosjektleder

Vedlegg 4: Samtykkeerklæring



Høgskolen i Telemark

Fakultet for helse- og sosialfag

Samtykke til deltakelse i studien Velferdsstatens yrker i et flerkulturelt samfunn – profesjonalitet, muligheter og utfordringer

Kriterium for å delta: Arbeider med barn og unge i kommunal virksomhet og er enten førskolelærer, lærer, barnevernspedagog, sosionom, vernepleier eller sykepleier.

Har jobbet 5 år eller mer etter endt bachelorutdanning/grunnutdanning.

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien

Arbeidssted: _____

DATO	NAVN og E-MAIL	TYPE UTDANNING (førskolelærer, lærer, barneverns- pedagog, sosionom, vernepleier eller sykepleier)	ANTALL ÅR I ARBEID (etter utdanning)	TLF (helst mobil)
-------------	---	--	---	---------------------------------

Listen returneres innen 21.9.12 til: Kontaktpersonen i kommunen

Vedlegg 5: Intervjuguide

VELFERDSSTATENS YRKER I ET FLERKULTURELT SAMFUNN – PROFESJONALITET, MULIGHETER OG UTFORDRINGER

VÅR INFORMASJON

- Et paraplyprosjekt med flere delprosjekter
- Ca. 50 erfarne informanter (mer enn 5 års yrkeserfaring etter endt grunnutdanning) som jobber i kommunal virksomhet med barn og unge; førskolelærere, lærere, barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, sykepleiere

Prosjektet har følgende hovedproblemstilling:

Hvilke muligheter og utfordringer er knyttet til arbeid med barn og unge i dagens flerkulturelle samfunn, slik erfarne profesjonsutøvere i kommunal virksomhet ser det?

INFORMASJON TIL INFORMANTENE

- Vi er opptatt av informantenes opplevelser og erfaringer, det er ikke snakk om ”riktige svar”
- Alt blir behandlet konfidensielt – alt som fortelles anonymiseres, både navn og arbeidsplass og kommune
- Mulig å trekke seg fra studien hvis man ønsker det
- Mulig å be om pauser under intervjuet
- Lydopptak
- Vi følger en guide som har mange spørsmål, men er opptatt av å få til en samtale
- Hvis noe er uklart, er det bare å spørre

INTERVJUGUIDE

Bakgrunnsspørsmål/innledningsspørsmål

Først er vi interessert i å få vite litt mer om bakgrunnen din når det gjelder utdanning og erfaring og litt om hva du jobber med nå.

1. Når fullførte du bachelorutdanningen/grunnutdanningen din?
2. Hvor lenge har du jobbet etter endt bachelorutdanning/grunnutdanning?
3. Hvor tok du bachelorutdanning/grunnutdanning?
4. Har du mer utdanning enn bachelorgrad/grunnutdanning?
5. Kan du fortelle hvorfor du valgte å bli førskolelærer/lærer/barnevernspedagog/sosionom/vernepleier/sykepleier?

6. Hadde du valgt samme grunnutdanning igjen hvis du skulle begynt å utdanne deg nå?
Kan du begrunne svaret ditt?
7. Er du annerledes som yrkesutøver nå enn da du var nyutdannet? Hva er i så fall annerledes?
8. Hva jobber du med nå?
9. Hvordan vil du beskrive deg selv som yrkesutøver?
10. Hva mener du skal til for å lykkes i arbeid med barn og unge?

Profesjonalitetsforståelse

I den undersøkelsen vi jobber med, er vi opptatt av å finne ut mer om hvordan yrkesutøvere som jobber med barn og unge ser på profesjonalitet i yrkesrolle og på arbeidsplassen.

11. Hva innebærer det etter din mening å være profesjonell?
12. Kan du prøve å lage et bilde av hva som kjennetegner en profesjonell førskolelærer/lærer/barnevernspedagog/sosionom/vernepleier/sykepleier?
13. Hvilke krav mener du bør stilles til profesjonsutøvere som jobber med barn og unge?
14. Hva kjennetegner etter din mening en profesjonell arbeidsplass?
15. Kan du fortelle hva som preger din egen arbeidsplass? (hva fungerer godt/dårlig, klima)
16. Hvordan trives du på arbeidsplassen din? Kan du begrunne svaret ditt?
17. Hvordan snakker dere om barn/elever/brukere/klienter/pasienter/foreldre/pårørende på din arbeidsplass? (respektfullt, galgenhumor, krenking, stempling)
18. Hva er det som påvirker det språket som brukes dere kollegaer imellom (måten dere omtaler barn/elever/brukere/klienter/pasienter/foreldre/pårørende på?)
19. På hvilken måte påvirker språket (denne omtalen) yrkesutøvelsen?
20. Hvor vanlig er det på din arbeidsplass å vurdere sin egen, hverandres og arbeidsstedets praksis?
21. Hva skal til for å utvikle arbeidsplassen din til en mer profesjonell arbeidsplass?

Muligheter og utfordringer i jobben din

Vi er også opptatt av å få vite hva du mener om jobben din og hvilken muligheter og utfordringer den byr på.

22. Hvordan opplever du gjennomgående jobbhverdagen din? (givende, meningsfylt, energigivende, krevende, psykisk og fysisk belastende)
23. Hva er det beste med jobben din?
24. Kan du gi et eksempel på noe positivt med jobben din? (noe du opplever å lykkes med)
25. Hvilke muligheter synes du jobben din gir deg (som profesjonsutøver)?
26. Hvilke utfordringer/problemer står du overfor i jobben din? (lojalitetskonflikter, ressurser, forhold på arbeidsplassen, kompetansemangel, privatiserte nederlag)
27. Kan du fortelle om en situasjon du har opplevd eller opplever som spesielt vanskelig?
28. Hva mener du er den største utfordringen innenfor ditt arbeidsfelt/i jobben din?
29. Hva handler de utfordringene du står overfor i jobben om? (Hvordan forstår du dem?)
30. Hvordan påvirker utfordringene deg som yrkesutøver?
31. Hva gjør du for å håndtere utfordringene?

32. Tar du eller dere som kollegaer i bruk noen mestringsstrategier for å håndtere utfordringene? (knyttet til elevene/brukerne/pasientene eller til arbeidsplassen)
33. Klarer du å legge fra deg arbeidet når du kommer hjem? (hvorfor/ hvorfor ikke?)

Lojalitet og lojalitetskonflikter

Det neste temaet vi skal fokusere på er lojalitet.

34. Hva er lojalitet for deg i yrkessammenheng?
35. Hvordan vil du beskrive din lojalitet som yrkesutøver? (primærlojalitet, lojalitetsretning) (kan du gi et eksempel som illustrerer?)
36. Står du overfor lojalitetskonflikter i yrket ditt? (Kan du nevne et eksempel på en slik lojalitetskonflikt? Informantens egen eller yrkesfeltets)
37. Hva handler lojalitetskonfliktene om?
38. Hvordan påvirker de med deg som yrkesutøver?
39. Hvordan håndterer du slike lojalitetskonflikter?

Flerkulturalitet

Her er vi interesserte i å få vite hva du tenker om flerkulturalitet..

40. Hva legger du i begrepet flerkulturalitet?
41. Hva synes du det er viktig å ta hensyn til når man arbeider i et flerkulturelt samfunn?
42. Hvordan påvirker det at vi lever i et flerkulturelt samfunn jobben din? (hvilket fokus er det på dette i jobben din?)
43. Hvilke muligheter gir det deg som yrkesutøver at vi lever i et flerkulturelt samfunn?
44. Står du overfor utfordringer knyttet til flerkulturalitet i jobben din? I tilfelle ja, hvilke utfordringer? (kan du gi et eksempel)
45. Hvordan håndterer du disse utfordringene?
46. Kan flerkulturalitet handle om noe mer enn det du her har trukket frem?

Forebygging

I denne delen av intervjuet er vi opptatt av forebygging.

47. Hva legger du i begrepet forebygging?
48. Hvordan jobber dere forebyggende på din arbeidsplass? (bruker dere spesielle metoder/modeller?)
49. I hvilken grad prioriteres det forebyggende arbeidet på din arbeidsplass?
50. Hvor viktig er slikt arbeid etter din mening? (hvor mye tid settes det av til slikt arbeid?)
51. Hva er det som bør forebygges slik du ser det?
52. Hvilke muligheter byr forebyggende arbeid på?
53. På hvilken måte møter du utfordringer knyttet til forebygging i jobben din?
54. Kan forebygging handle om noe mer enn det du har trukket frem her?

Jobben min i fremtiden

Til slutt skal vi snakke litt mer om jobben din.

55. Hvis du kunne foreslå noen endringer i forhold til din nåværende jobb, hva ville du ha endret da? (f.eks. tre forandringer)

56. Hvilke fremtidstanker har du når det gjelder jobben din?

Er det noe du har lyst til å legge til eller utdype?

281012

HLD

Referanseliste

- Båtnes, P. I. (2012). Hvilken flerkulturell forståelse? I P. I. Båtnes & S. Egden (Red.), *Flerkulturell forståelse i praksis* (s. 19- 52). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Christensen, O. (2001). Diskriminering og rasisme. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 98- 118). Oslo: Universitetsforlaget.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode- en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Damsgaard, H. L. (2007). *Når hver time teller. Muligheter og utfordringer i en profesjonell skole*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Damsgaard, H. L. (2010a). *Den profesjonelle lærer*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Damsgaard, H. L. (2010b). *Den profesjonelle sosialarbeider*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Damsgaard, H. L. (2010c). *Den profesjonelle sykepleier*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Damsgaard, H. L., & Eide, K. (2012). Utfordringer i velferdsstatens yrker - slik nyutdannende profesjonsutøvere ser det. *Fontene forskning*(1).
- Eriksen, T. H. (2001a). Tilhørighet og integrasjon i multietniske samfunn. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 22- 35). Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, T. H. (2001b). Det multietniske samfunn. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 9- 21). Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, T. H. (2001c). Identitet. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 36- 56). Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, T. H. (2001d). Kultur, kommunikasjon og makt. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 57- 72). Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, T. H. (2011). Hva betyr "vi"? I T. H. Eriksen & H. E. Næss (Red.), *Kulturell kompleksitet i det nye Norge* (s. 9- 42). Oslo: Unipub.
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Fife, A. (2011). *Har jeg forstått riktig? Kulturforskjeller i hverdagslivet*. Oslo: Kolofon Forlag.
- Frønes, I. (2011). *Moderne barndom*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Glaser, V. (2008). Individualisering av barnet- nye tider og nye krav til det moderne foreldreskap. I V. Glaser & J. Bølstad (Red.), *Moderne oppvekst. Nye tider- nye krav* (s. 122- 133). Oslo: Universitetsforlaget.
- Grimen, H. (2004). *Samfunnsvitenskapelige tenkemåter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grimen, H. (2008). Profesjon og kunnskap. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 71- 85). Oslo: Universitetsforlaget.

- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hovland, A. (2001). Etnisk bevisstgjøring og kreolisering. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 239- 255). Oslo: Universitetsforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Veiden, P. (2006). *Å forstå samfunnsforskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kasin, O. (2008). Flerkulturell- hva er det og hvem er de? I A. M. Otterstad (Red.), *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold- fra utsikt til innsikt* (s. 55- 77). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2010). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Leseth, A. B. (2013). Kulturtrøbbel i profesjonskvalifisering. I A. Molander & J.-C. Smeby (Red.), *Profesjonsstudier 2* (s. 55- 66). Oslo: Universitetsforlaget.
- Loona, S. (2001). Tospråklighet. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 213- 238). Oslo: Universitetsforlaget.
- Meld. St. 13. (2011-2012). *Utdanning for velferd. Samspill i praksis*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Neumann, C. B., & Neumann, I. B. (2012). *Forskeren i forskningsprosessen. En metodebok om situering*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Otterstad, A. M. (2008a). Innledning " Å skrive fram" profesjons- og mangfoldsdiskurser. I A. M. Otterstad (Red.), *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold- fra utsikt til innsikt* (s. 10- 27). Oslo: Universitetsforlaget.
- Otterstad, A. M. (2008b). Fra en annen til de andre- kritiske blikk på kategorier i interkulturell forskning. I A. M. Otterstad (Red.), *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold- fra utsikt til innsikt* (s. 149- 176). Oslo: Universitetsforlaget.
- Qureshi, N. A. (2008). Beskrivelser av oppdragelse: utslag av definisjonsmakt og eurosentrisme? I A. M. Otterstad (Red.), *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold- fra utsikt til innsikt* (s. 127- 148). Oslo: Universitetsforlaget.
- Qureshi, N. A. (2009). Kultursensitivitet i profesjonell yrkesutøvelse. I K. Eide, N. A. Qureshi, M. Rugkåsa & H. Vike (Red.), *Over profesjonelle barrierer- Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge* (s. 206- 230). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rugkåsa, M. (2009). Etniske minoritetskvinnens inntreden i arbeidslivet og konsekvenser for barn og familieliv. I K. Eide, N. A. Qureshi, M. Rugkåsa & H. Vike (Red.), *Over profesjonelle barrierer- Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge* (s. 129- 148). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Schackt, J. (2009). *Kulturteori- innføring i et flerfaglig felt*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Simonsen, B. (2011). Ubehaget i majoriteten: Kan man være norsk og flerkulturell samtidig? I T. H. Eriksen & H. E. Næss (Red.), *Kulturell kompleksitet i det nye Norge* (s. 43- 56). Oslo: Unipub.
- Sørheim, T. A. (2001). Innvandrerne i Norge. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 188- 212). Oslo: Universitetsforlaget.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Vike, H. (2001). Norsk kultur: Myte og realitet. I T. H. Eriksen (Red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 134- 152). Oslo: Universitetsforlaget.
- Vike, H. (2004). *Velferd uten grenser 1. Den norske velferdsstaten ved veiskillet*. Oslo: Akribe.
- Vike, H., & Eide, K. (2009). Kulturanalyse, minoritetsperspektiv og psykososialt arbeid. I K. Eide, N. A. Qureshi, M. Rugkåsa & H. Vike (Red.), *Over profesjonelle barrierer- Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge* (s. 13- 37). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Wormnæs, O. (1996). *Vitenskap, enhet og mangfold*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Øverbye, E. (2011). Hva betyr innvandringsveien for seinere integrering på arbeidsmarkedet? I B. P. Bø (Red.), *Multikulturell teori og flerkulturelle praksiser. Artikler om norsk minoritetspolitikk* (s. 78- 112). Oslo: Abstrakt forlag.