

## KRONIKK &amp; DEBATT

## Ressurs eller nødve

Årets  
kronikører**Marit Aakre Tennø**, tidligere Sp-politiker i Luster**Karin Andersen**, tidligere SV-politiker på Stortinget**Rebecca Skauge**, leder for vaksinasjonssenteret i Sarpsborg**Olav Gunnar Ballo**, lege og skribent**Bente Heggem Kojan**, professor ved Institutt for sosialt arbeid, NTNU**Ailin Aastvedt**, forsker ved Telemarkforskning og Phd-kandidat**Frode Fadnes Jacobsen**, professor ved HVL og forskningsleder ved Senter for omsorgsforskning, vest**Stig Johannessen**, leder i Skolelederforbundet**Sveinung Arnesen**, forsker ved NORCE

Uten **INNVANDRERE** i omsorgstjenestene stopper norsk eldreomsorg. Vi blir stadig mer avhengig av deres innsats både i sykehjemmene og hjemmetjenestene.



**Kronikk**  
**Frode**  
**Fadnes**  
**Jacobsen**

frode.fadnes.jacobsen@hvl.no

**En økende andel** ansatte i kommunale omsorgstjenester er innvandrere, for det meste utenlandsfødte kvinner. Uten dem ville de norske omsorgstjenestene ikke kunne fungere.

Er det økende flerkulturelle mangfoldet i tjenestene primært en utfordring eller et nødvendig onde? Det kommer an på hvordan man tilrettelegger for et flerkulturelt stabfelleskap.

Norske massemedier formidler ulike historier om den nye situasjonen. Noen ganger berettes det om minoritetsansatte som opplever meningsfullt arbeid der deres kompetanse og erfaringer fra hjemlandet får komme til nytte. Ofte beret-

tes det om opplevelse av diskriminering og rasisme. Språklige utfordringer og konsekvenser av misforståelser i pleiesituasjoner har også vært vektlagt.

**En nylig avsluttet** studie ved Senter for omsorgsforskning av det flerkulturelle stabfelleskapet i sykehjem indikerer at en del minoritetsansatte opplever diskriminering ut fra etnisitet og/eller hudfarge, og særlig fra beboere og pårørende.

Samtidig fant vi at verken ledere eller kolleger oppfattet kompetanse som noe som primært var relatert til formell utdanning eller til hudfarge eller aksent, i motsetning til hva som ofte hevdes. Ledere og kollegaer syntes personlig egnethet i samhandling med beboerne, samt evne til prioritering av arbeidsoppgaver, var viktigere. Det var også viktig, for å bli oppfattet som en kompetent medarbeider, at man viste genuin interesse for å arbeide med omsorgsoppgaver i sykehjem.

**Til tross for** at noen ansatte opplevde diskriminering og endog rasisme, fant vi også eksempler på sykehjem med en personalkultur som fremmet etnisk likestilling og likeverd innad i staben. Det viste seg at avdelingslederne her spilte en særs viktig rolle i å fremme en slik personalkultur.

I tillegg fant vi i denne studien at avdelingsledere ved norske sykehjem i liten grad har innsikt i innvandrernes kultur, livssyn og erfaringer fra hjemlandet, selv om det å vite om, og ta i bruk slike erfaringer, kunne ha spilt en viktig rolle i møter med beboerne.

Det viste seg videre at helsepersonell med migrantbakgrunn fortalte om sterke følelsesmessige bånd til enkelte av beboerne. Disse båndene kunne noen ganger handle om opplevd fellesskap på basis av felles erfaringer, slik som krigserfaringer, eller felles erfaringer med frivillig eller påtvunget migrasjon.

**Kommunikasjon er mer enn språk.** Dette kommer særlig til syne

i samhandling mellom minoritetsansatte og beboere. Der blir det tydelig at noen minoritetsansatte mangler felles referanseramme med beboerne, for eksempel knyttet til salmer, eventyr og dikt som beboerne lærte i sin barndom, eller om viktige nasjonale og lokale begivenheter som kan oppta beboerne. Det er viktig at ledere i sektoren arbeider målrettet for å styrke også denne kompetansen både hos ansatte med innvandrerbakgrunn og ansatte generelt.

Det er ikke bare hvordan ansatte med innvandrerbakgrunn blir møtt av kolleger, tjenestemottakere og pårørende som avgjør hvordan de opplever sitt arbeid. Flere praktiske forhold virker også inn. Forskning indikerer at migrantkvinner relativt sett oftere ansettes i små stillinger som assistenter, og at det derfor tar lang tid for dem å formelt kvalifisere seg til for eksempel helsefagarbeider blant annet på grunn av minimumskrav til antall arbeidstimer i praksis som er tidkrevende å oppnå i en deltidsstil-

Innlegg sendes til [debatt@kommunal-rapport.no](mailto:debatt@kommunal-rapport.no). Legg ved portrettbilde.

Innleggene kan bli publisert både i ukeavisa og på [kommunal-rapport.no/debatt](http://kommunal-rapport.no/debatt)  
Lengde på innlegg er maks 700 ord

Les flere meninger  
på [kommunal-rapport.no/debatt](http://kommunal-rapport.no/debatt)

# endelig onde?



ILLUSTRASJON: SVEN TVEIT

ling. Dette fører til at innvandrene ofte blir værende i prekære arbeidssituasjoner, som ringevikarer, eller som midlertidig ansatte i lave stillingsprosenter.

**Uten innvandrere i omsorgstjenestene stopper norsk eldreomsorg.** Vi blir stadig mer avhengig av deres innsats både i sykehjemmene og hjemmetjenestene. I hvor stor grad de kan være en ressurs i omsorgstjenestene, er ikke minst et spørsmål om ledelse og tilrettelegging. Språklige ferdigheter er vesentlig, både når det gjelder dagligtale og yrkesrelatert språkkompetanse. Her kan sykehjemmene legge til rette for målrettet språklæring, for eksempel gjennom ukentlige, korte samlinger hvor man trener på hvordan man språklig kan formulere seg i møte med spesifikke behov som oppsto i løpet av uken som gikk.

**Det er likevel** viktig at vår oppmerksomhet ikke bare rettes mot språklige utfordringer. Kulturelt



**Det er en viktig, men krevende, oppgave for ledere i omsorgssektoren å lede en flerkulturell stab.**

mangfold blant de ansatte i tjenestene kan bidra til ny læring og til nye og bedre måter å møte sykehjemsbeboere og andre mottakere av omsorgstjenester på.

**Det er en** viktig, men krevende, oppgave for ledere i omsorgssektoren å lede en flerkulturell stab. Flere norske forskningsprosjekter viser at særlig ledernes innsats er utslagsgivende for om potensialet for bedre omsorgstjenester kan realiseres i flerkulturelle stabstelskap.

Internasjonal forskning indikerer videre at hvordan pleierne selv har det får konsekvenser for pleien, og dermed for hvordan de som mottar pleie har det. Det er et viktig lederansvar å arbeide for at alle ansatte ses, verdsettes og satses på.

Denne målsettingen innebærer at det må legges til rette for gode utdanningsløp også for minoritetsansatte, samt at de i økende grad ansettes i faste og hele stillinger.

**Det må prioritering til, og den oppgaven kan ikke nettselskapene påta seg.**



Med regjeringens satsing på grønn industri og batterier, må vi forvente enda lenger kø for å komme på strømmettet i årene som kommer, mener rådgiverene i Samfunnsbedriftene energi. FOTO: ELIN SVENDSEN

## Bitcoin eller arbeidsplasser?

I dagens situasjon gir ikke strømmettet plass til alle på en gang. Da må man prioritere hvem som skal få strøm til sine prosjekter.

**Regjeringens sterke satsing** på grønn industri krever et sterkere strømmett. Dagens kapasitet er allerede nådd mange steder, og mange nye prosjekter skal kobles på nettet. Samfunnsbedriftene Energi ber derfor regjeringen om å foreta noen valg.

Mange steder er det allerede lang kø for å bli tilkoblet strømmettet. Det gjelder både eksisterende strømkunder og nye forbrukere - og ikke minst ny industri.

**Med regjeringens satsing** på grønn industri og batterier, må vi i tillegg forvente enda lenger kø i årene som kommer. Både datasentre, batterifabriker og lokalt næringsliv er blant søkerne, men i dagens situasjon er det ikke plass til alle på en gang. Da må man prioritere hvem som skal få strøm til sine prosjekter.

Ifølge Norges energilov skal alle gis mulighet til å knytte seg til strømmettet. Loven er også klar på at tildeling av kapasitet i nettet skal være *objektiv og ikke-diskriminerende*. Det vil med andre ord si «førstemann til mølla». I praksis betyr det at nettselskapene ikke kan velge ett prosjekt over ett annet.

Olje- og energiminister Terje Aasland har bedt nettselskapene om å sortere køen etter modenhet, slik enkelte nettselskap allerede har begynt med.

Det er vel og bra, men problemet er at det alle-

rede står en rekke modne prosjekter i strømkø. Flere av prosjektene er rett og slett overmodne.

**Det må prioritering til,** og den oppgaven kan ikke nettselskapene påta seg. De skal opptre nøytralt. Her må det politisk handling til, beslutninger som politikerne foreløpig har skjovet foran seg. Om myndighetene ønsker det eller ikke, så må det prioriteres.

Til syvende og sist handler det om hva vi verdsetter mest i samfunnet vårt. Skal vi prioritere strøm til utvinning av Bitcoin eller til nye grønne industriarbeidsplasser? Det valget mener Samfunnsbedriftene Energi at regjeringen må ta.

**Regjeringen lover strøm** og nettilgang til ny grønn industri- og batterisatsing. De må også huske på behovet for å utvikle lokal næringsvirksomhet. Konsekvensen er at de må foreta prioriteringer som nettselskapene kan forholde seg til.

**Mona Adolfsen**  
næringspolitisk rådgiver i Samfunnsbedriftene Energi



**Kristian Dahl Larsen**  
næringspolitisk rådgiver i Samfunnsbedriftene Energi

