

Et delprosjekt i regionprosjektet HUSK-Agder: Sosialt arbeid i et flerkulturelt samfunn – et kompetanseoppbyggingsprosjekt

Fra prosjektskissens begrunnelser:

- Ansatte i sosialtjenesten og Ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV) vil i økende grad måtte forholde seg til personer med minoritetsbakgrunn
- Ansatte i ovennevnte tjenester opplever å mangle / ønsker å styrke flerkulturell kompetanse i sitt arbeid (men det er gjerne de som har mest fra før som er opptatt av dette)
- Utdanningsfeltet legger for lite vekt på flerkulturelle spørsmål og perspektiver
- Flyktning- og innvandrer tjenester er å anse som ressurser på området (men erfarer utfordringer i å videreutvikle, formidle og dele den særlige kompetansen de har på feltet?)

Lysbilde 1

taa1

torunna; 02.10.2007

Aktører representert i prosjektarbeidet – som er i en oppstartfase:

- Tre kommuner med ulik demografisk profil, ulik innretning på tjenestetilbud og ulik faglig kompetanse:

Kristiansand: ca. 78000 innbyggere (i prosjektgruppa p.t.: kvalifiseringstjenesten)

Mandal: ca. 14000 innbyggere (i prosjektgruppa p.t.: flyktningtjenesten)

Songdalen: ca. 5700 innbyggere (i prosjektgruppa p.t.: flyktningtjenesten – med forbehold)

På plass i prosjektgruppa fra august 07

- Brukerrepresentant(er)
 - fra september 07
- Studentrepresentasjon fra UiA (i første omgang som en referansegruppe / idé- og innspillsgruppe)
 - fra oktober 07

Aktuelt, men kanskje mer i konkrete samarbeidstiltak:

- Representant(er) fra regionale instanser med spisskompetanse - som for eksempel: Utlendingsdirektoratet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet o. a.

Informanter og samtalepartnere i kartleggingsarbeidet

- Flyktningtjenesten i Kristiansand
- Fylkesmannen i Vest-Agder
- Byombudet i Kristiansand
- Match-prosjektet i Vest-Agder Fylkeskommune v/ leder
- Ansatte i IMDI, region sør
- Ansatte og studenter ved UiA
- Brukere – som enkeltpersoner og som representanter for interesseorganisasjoner o.a.
- Ansatte/studenter ved andre høyskoler og universiteter som har erfaring og kompetanse som kan "befrukke" prosjektet
- Interkommunale møter i flyktningtjenestene i Agder
- Sosialtjenesten (frontlinjen) i de aktuelle kommunene

- "Det er større usikkerhet i arbeidet med etniske minoriteter. De ansatte spør da heller andre til råds enn å spørre brukeren selv".
- "Det er en barriere å bruke tolk"
- "Den største utfordringen er når brukerne er ferdige med intro-programmet, og sendes over til NAV-info – for noen stopper det der"
- "Det er mye tilfeldig når det gjelder styrking av kompetanse på dette arbeidsfeltet"
- "Trengs det egentlig en særskilt kompetanse utover å kunne faget sitt?"
- "Somalierne peker seg ut som en gruppe som det oppleves vanskelig å (sam)arbeide med – og de uttrykker også mest misnøye med tjenestene"
- "Sosialtjenesten strever med denne gruppa"
- "Med tanke på NAV: er det en stigmatisering å ha særbehandling av grupper, eller er det en forutsetning for å få like gode tjenester?"
- "Det handler mye om verdier"
- "Ansatte er redde for å bli kalt rasister. Når det (av og til) skjer, handler det mest om andre ting".
- "Mange opplever å bli tråkka på (...) det er noe som ikke funker i deres forhold til forvaltningen..."

(utsagn som har kommet i ulike samtaler i kartleggingsfasen)

Noen utfordringer fra relevant forskning på feltet:

- Kulturelle stereotyper influerer (til dels sterkt) sosialt arbeid.
- Kulturelt mangfold uttrykkes ofte som positivt, mens kulturelle forskjeller i økende grad blir sett som hovedårsak til sosiale problemer som forbindes med innvandrere og deres etterkommere.
- En fare for at vektlegging på (fler)kulturelle forhold ignorerer strukturelle faktorer og betydningen diskriminering og rasisme har. Mer enn et harmoniperspektiv på arbeidet må sosialt arbeid innta et konfliktperspektiv der maktaspekter blir sentralt. Det vestlige kunnskapshegemoniet i faget bør også utfordres.
- ”Tolkningsrammene er ikke primært lokalisert i bestemte typer personer, men består av tegn som sirkulerer mer eller mindre tilgjengelig for alle. Samtidig er det den intellektuelle og politiske eliten, inkludert alle dem som ser seg selv som ’anstendige’ og velmenende, som formulerer, viderefører og legitimerer mange fordommer og stereotyper. Den økende bruken av disse tegnene ser jeg som et av de viktigste problemene, kulturelt og politisk, i Norge og i Europa i dag” (Gullestad 2002:115).

Aktuelle refleksjoner og veivalg:

- Hvor bredt eller smalt skal vi gå ut?
- Hvordan kan flere mobiliseres i deltakerkommunene til å delta i prosjektet på ulike måter?
- Er det viktigst å ha et felles fokus i prosjektet – eller kan de ulike aktørene ha noe ulik prioritering og retning på det som arbeides med?
- Det minoritetsetniske perspektivet i forhold til et bredere kulturanalytisk perspektiv: hvilke utfordringer ligger det evt. i dette?
- Hvor kritiske kan / bør vi være?
- HUSK-delprosjektenes innbyrdes innretning og samarbeid – muligheter?

Mulige avgrensninger:

- 1) Følge prosessen med overgang fra Introduksjonsprogrammet til møte med andre tjenester for noen brukere
- 2) Følge prosessen med flyktingtjenesten inn i NAV i de ulike kommunene
 - Har ulike modeller betydning for kvaliteten på tjenestene?
 - vurdert fra brukernes side
 - vurdert fra de ansattes side
 - På hvilken måte ivaretas og styrkes den flerkulturelle kompetansen i denne prosessen?
 - Hvordan skjer overføring av kunnskap om ulike grupper?

Aktuelle praktiske tilnærminger:

- Etablere fokusgrupper
- Følge eksisterende (samarbeids)grupper som er etablert i kommunene som er med i prosjektet
- Gjennomføre brukerundersøkelser
- Følge noen brukere over tid
- Forfølge de gode eksemplene
- Utvikle verktøy til systematisering av praksiserfaringer på dette fagfeltet (og hva er allerede gjort av andre?)
- Rette oppmerksomheten mot hvordan en bedre kan formidle erfaringer fra en tjeneste til en annen
- Legge til rette for erfaringsutveksling og kompetanseheving gjennom konferanser og seminar
 - internt i deltakerkommunene sammen med andre tjenester og brukere
 - mellom deltakerkommunene og evt. andre kommuner og instanser