

Utländska socialarbetares syn på betydelsen av kulturkompetens i möten med klienter med invandrabakgrund

Av Besarta Sylejmani & Egzona Gerxhaliu

LUNDS UNIVERSITET

Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63)

Aktuell termin VT 14



Handledare: Mikael Sandgren

Sammanfattning

Författare: Besarta Sylejmani & Egzona Gerxhaliu

Titel: Utländska socialarbetares syn på betydelsen av kulturkompetens i möten med klienter med invandrabakgrund

Handledare: Mikael Sandgren

Syftet med vår undersökning var att undersöka hur socialarbetare med utländsk bakgrund resonerar kring ett behov av kulturkompetens i möten med invandrarklienter. Våra frågeställningar var: Hur definierar socialarbetarna begreppet kulturkompetens? Vilka erfarenheter har socialarbetarna av betydelsen av kulturkompetens i socialt arbete med invandrarklienter? Och vilka fördelar och nackdelar finns det med kulturkompetens enligt socialarbetarna? Vår studie är baserad på fem intervjuer med kvinnliga socialarbetare som har utländskt ursprung. Resultatet analyserades med hjälp av teorier om kultur, kulturkompetens och etniskt sensitivt socialt arbete. Vi har även använt oss av tidigare forskning om dessa ämnen. I resultatet av vår studie framkom det att kulturkompetens i de flesta fall är något positivt men att det inte är en avgörande egenskap för att kunna göra ett lyckat arbete med invandrarklienter. Det fanns många förtjänster men också en del begränsningar med denna typ av kompetens. Dessa kommer vi att redogöra för i vår resultat-och analysdel.

Nyckelord: etnicitet, kultur, kulturkompetens, etniskt sensitivt socialt arbete, utländska socialarbetare

Abstract

Author: Besarta Sylejmani & Egzona Gerxhaliu

Title: Foreign social workers' views on the importance of cultural competence in meetings with clients with immigrant origin

Supervisor: Mikael Sandgren

The aim of our study was to examine and analyze how social workers of foreign origin reflect on the need for cultural competence in meetings with immigrant clients. Our research questions were: How does the social workers define the concept of cultural competence? What experience do the social workers have with regards to cultural competence in social work with immigrant clients? And what are the advantages and disadvantages with cultural competence according to the social workers? Our study is based on five interviews with female social workers of foreign origin. The results were analyzed with the help of theories of culture, cultural competence and ethnic sensitive social work. We have also used previous research on these topics. The results of our study revealed that cultural competence in most cases is a positive thing but it is not a decisive factor in order to successfully work with immigrant clients. There were many merits but also some limitations with this type of competence. We will describe these in our results-and analysis section.

Keywords: ethnicity, culture, cultural competence, ethnic sensitive social work, foreign social workers

Förord

Vi vill börja med att tacka våra intervjupersoner för deras deltagande och engagemang i vår undersökning. Det har varit väldigt intressant och lärorikt att ta del av era tankar och erfarenheter. Utan er hade vår uppsats inte varit möjlig att genomföra. Därför vill vi tillägna er vår största tacksamhet!

Vi vill även tacka vår handledare Mikael Sandgren för hans tillgänglighet och för det stöd vi har fått under arbetets gång. Hans råd och tips har varit en vägledning för oss i vårt skrivande av uppsatsen.

Slutligen vill vi även tacka varandra för ett gott samarbete och för de stunder med skratt som har motiverat oss till att kämpa vidare med uppsatsen.

Besarta Sylejmani & Egzona Gerxhaliu

Helsingborg, 2014

Innehållsförteckning

1. Inledning/problemformulering	1
1.2 Syfte.....	1
1.3 Frågeställningar	3
1.4 Begreppsdefinition.....	3
2. Metod	4
2.1 Val av metod – förtjänster och brister	4
2.2 Urval	6
2.3 Metodens tillförlitlighet	7
2.4 Förförståelse	7
2.5 Etiska överväganden och resonemang.....	8
2.6 Tillvägagångssätt	9
2.7 Bearbetning.....	11
2.8 Arbetsfördelning.....	11
3. Tidigare forskning	12
3.1 Kulturkompetens	13
3.1.1 Social rättvisa och engagemang	13
3.1.2 Reflektion och självkänedom	14
3.1.3 Kulturer i förändring.....	14
3.1.4 Verksamhetens prioriteringar	15
3.2 Begränsningar och hinder.....	15
4. Teori/teoretiska utgångspunkter	18
4.1 Kulturella förklaringar	18
4.1.1 Relativistisk kulturförståelse- kulturell relativism	19
4.1.2 Kontextuell kulturförståelse	19
4.2 Etniskt sensitivt socialt arbete	19

5. Empiri och analys	21
5.1 Kultur.....	22
5.2 Kulturkompetens	24
5.3 Förtjänster och hinder.....	27
5.3.1 Förtjänster.....	27
5.3.2 Hinder	29
5.4 Etnisk sensitivt socialt arbete	30
6. Sammanfattning	34
6.1 Slutdiskussion.....	35
6.2 Referenslista	37
Bilaga 1.....	41
Bilaga 2.....	44

1 Inledning/problemformulering

Under 70-och 80-talet var Sverige ett homogent samhälle där homogeniteten stod för "svenskheten" men under de senaste decennierna har landet förändrats till ett mångkulturellt samhälle. Många grupper från olika delar av världen lever och integreras med varandra. En del invandrare har långvariga kontakter med socialtjänsten på grund av ekonomiska och sociala svårigheter. Sveriges befolkning har på grund av den ökade mångfalden förändrats under de senaste åren (Kamali 2002:15). Enligt en rapport som gjordes av Socialstyrelsen (2010) framkommer det att ungefär en femtedel av Sveriges befolkning har utländsk bakgrund eller tillhör nationella minoriteter. Personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade bland dem som får någon form av stöd eller insats från socialtjänsten (Socialstyrelsen 2010:8-9). Enligt Socialstyrelsen bör därför kompetensen bland socialarbetare anpassas mer efter de sociala problem som dessa grupper har, även om en del av orsakerna kan vara av socioekonomisk karaktär. Inom det sociala arbetets kompetens- och verksamhetsutveckling har det lämnats litet utrymme till frågor som handlar om kulturella skillnader. Detta kan ses som en brist som socialarbetare behöver arbeta med och utveckla. Det sociala arbetet innebär ofta möten med människor som har annan etnisk och kulturell bakgrund, vilket kan innebära variationer i religion, normer och värderingar, traditioner och levnadssätt. Socialstyrelsens rapport visar att ökad kulturkompetens bland socialarbetare behövs i arbetet med klienter med utländsk bakgrund (ibid s 8-9).

Etnicitet är ett komplext och svårdefinierat begrepp bland forskare. Begreppet härstammar ursprungligen från det grekiska ordet *Ethnicos*. I antiken var definitionen av etnicitet utanförstående människor eller kulturella främlingar. Denna beteckning av ordet finns kvar än idag som kulturellt främmande, grupper med minoritetsstatus, lägre klass eller just migranter. De flesta forskare är överens om att etnicitet refererar till gruppbildning, kulturell och/eller social gränsdragning mellan "oss" och "de Andra", känsla av samhörighet etc. Utifrån ett socialkonstruktivistiskt perspektiv förklaras etnicitet som frambringad genom historiska processer, konstruerad som ett socialt fenomen som kan förändras med tiden (Peterson & Hjerm 2007:15-17). Etnicitet bär med sig förtryckande synsätt i vetenskaplig forskning samt i vardagsbruk vilket leder till marginalisering, exkludering och sociala ojämlikheter (ibid s 22). Kultur har under längre tid beskrivits som ett statiskt och oföränderligt system av värderingar, traditioner, normer och tolkningsmönster som förs vidare till nya generationer. Denna definition relateras ofta till individernas etniska bakgrund. Ur ett

annat perspektiv kan kultur också förstås som en social handling som kan vara dynamisk och föränderlig. Kultur kan förstås som en del av det sociala livet som skapas, påverkas och kan förändras genom människors sociala praktik och genom motsättningar mellan dem. Kulturen kan ses som något som är kontextbundet eftersom det påverkas av det sociala sammanhanget där den verkar och skapas. Dock behöver inte det sociala sammanhanget alltid relateras till enbart ett geografiskt område. Inom alla kulturer kan det finnas motstridiga och skilda värderingar, normer och levnadssätt oavsett geografisk bundenhet. På samma sätt kan gemensamma normer, värderingar och levnadssätt skapas och formas av folkgrupper som bor i skilda områden (Kamali 2002:23-24).

Enligt forskaren Kamali strävar socialtjänsten efter att anställa fler socialarbetare med invandrarbakgrund för att möta den ökade mångfalden bland klienterna. Syftet är att de ska bli bättre på att möta klientgruppernas mångsidiga och för socialarbetare ibland obegripliga problem. På så sätt kan kulturkompetensen inom socialtjänsten öka. Frågan om kulturkompetens har alltså aktualiserats genom denna väg (Kamali 2002:16).

En tydlig definition av vad begreppet kulturkompetens faktiskt innebär saknas idag inom den vetenskapliga forskningen. Begreppet är svårdefinierat och komplext. Enligt Harrison och Turner (2002) kan kulturkompetens förstås som en uppsättning av gemensamma egenskaper. Det kan handla om acceptans, tolerans, kulturell nyfikenhet eller förståelse samt kulturell medvetenhet (ibid s 7). Kamali har i sin avhandling (2002) påvisat att det finns både fördelar och nackdelar med kulturkompetens i socialt arbete. En av nackdelarna är att det finns risk att utländska socialarbetares kulturkompetens marginaliserar deras professionalism om man strävar efter att låta utländska socialarbetare endast arbeta med invandrarklienter, utifrån antaganden om att de med hjälp av sin kulturkompetens kan göra ett bättre arbete med dessa klienter. Om man strävar efter att matcha socialarbetare och klienter med utländsk bakgrund kan konsekvenserna bli att båda parterna skapar stereotyper om varandra. Dessa generaliseringar kan leda till att klientens egentliga problem hamnar i skymundan och istället definieras de sociala problemen utifrån kulturella aspekter (Kamali 2002:139-140). Detta bekräftas även av andra forskare som menar att kulturella förklaringar av klientens problem kan vara problematiskt då det kan begränsa möjligheten till en analys av de sociala problemen samt begränsar möjligheten att erbjuda de insatser som den enskilde behöver (Skytte & Montesino 2006:289). Enligt Skytte och Montesino är kulturkompetens inte nödvändigt i socialt arbete med invandrarklienter utan istället är den analytiska kompetensen kring den enskildes situation viktigare (ibid s 299). Men enligt Kamali (2002) finns det även fördelar

med kulturkompetens i socialt arbete. Denna specifika kompetens kan vara till de utländska socialarbetarnas fördel då det kan ge dem en högre position i arbetet. Utifrån klienternas perspektiv kan kulturkompetens bland socialarbetarna som de träffar innebära att de blir förstådda på ett bättre sätt, kommunikationen underlättas och insatser kan formas utifrån deras behov. Bättre förståelse och tydligare kommunikation kan dessutom innebära att man förebygger risken för missförstånd enligt Kamali (2002).

Utifrån dessa olika perspektiv på etnicitet, kultur och kulturkompetens kan vi urskilja att det finns en komplexitet när det gäller begreppens innebörd och hur de samspelar och påverkar varandra. Det har varit något som har inspirerat oss till att skriva denna uppsats. Samtidigt som Socialstyrelsens rapport visar på att det behövs specifik kompetens bland socialarbetare som arbetar med utländska klienter hävdar andra forskare att specifik kompetens inte är nödvändig. Kan vem som helst få kulturkompetens oberoende av etnisk tillhörighet? Och hur får man denna kompetens?

1.2 Syfte

Syftet är att belysa hur socialarbetare med utländsk bakgrund resonerar kring ett behov av kulturkompetens i möten med klienter med invandrabakgrund.

1.3 Frågeställningar

- ✧ Hur definierar socialarbetarna begreppet kulturkompetens?
- ✧ Vilka erfarenheter har socialarbetarna kring betydelsen av kulturkompetens i socialt arbete med klienter med invandrabakgrund?
- ✧ Vilka fördelar och nackdelar finns det med kulturkompetens enligt socialarbetarna?

1.4 Begreppsdefinition

I detta avsnitt kommer vi att definiera begrepp för att förtydliga vad vi menar när vi använder dessa begrepp i vårt syfte och i våra frågeställningar samt under hela uppsatsen.

Socialarbetare: När vi använder begreppet socialarbetare menar vi personer som arbetar inom socialt arbete och som har en socionomutbildning.

Utländskt ursprung: Med utländsk bakgrund menar vi socialarbetare som antingen är födda i något land utanför Sverige och som har en annan bakgrund än den svenska. Personen kan också vara född i Sverige men ha förälder eller föräldrar som kommer från ett annat land utanför Sverige.

Klienter med invandrabakgrund: Eftersom de socialarbetare som vi har intervjuat har erfarenheter av att arbeta med klienter som kommer ifrån många olika världsdelar och länder, har vi valt att inte specificera vilka länder klienterna med invandrabakgrund kommer ifrån. När vi använder detta begrepp menar vi därför klienter som har ett annat utländskt ursprung och har ett annat modersmål än svenska.

Etnicitet: Med ordet etnicitet menar vi tillhörighet till en folkgrupp. Med begreppet avser vi även gruppbildning, kulturell och/eller social gränsdragning mellan ”oss” och ”de Andra”.

Etnisk minoritet: Med begreppet etnisk minoritet syftar vi på personer som inte utgör majoritetssamhällets befolkning utan ses som en minoritet. I detta avseende menar vi invandrargrupper som bor i Sverige.

2. Metod

2.1 Val av metod – förtjänster och brister

Eftersom vårt syfte är att undersöka utländska socialarbetares syn på betydelsen av kulturkompetens är kvalitativ metod relevant då vi är intresserade av socialarbetares tolkningar, känslor och uppfattningar kring ämnet (May 2001:148). I kvalitativ forskning är man intresserad av intervjupersonernas egna uppfattningar och synsätt. I kvalitativ metod formuleras inledande frågeställningar som kan komma att anpassas och ändras beroende på vad intervjupersonen berättar under intervjuens gång. Det kan ge kunskap om vad intervjupersonen anser är relevant och viktigt att tala om (Bryman 2001:300). Vi har inte velat styra och begränsa intervjupersonernas svar genom att använda oss av strukturerade frågor där av är kvalitativ metod mer lämplig i vår studie. Vi har använt oss utav semistrukturerade intervjuer eftersom det ger möjlighet till en fri dialog i intervjun samtidigt som vi delvis kan förhålla oss till våra bestämda teman och frågeställningar. En fördel är att följdfrågor kan ställas till intervjupersonerna (Ibid s 301). Semistrukturerade intervjuer ger även möjlighet att

förtydliga och utveckla de svar som ges och en dialog mellan intervjupersonen och intervjuaren kan skapas (May 2001:150).

Som hjälpmedel har vi konstruerat en intervjuguide (se bilaga 1) med olika teman och frågeställningar som rör vårt ämne (Bryman 2001:301). Ahrne och Svensson (2011) nämner att en fördel med en semistrukturerad intervju är att man kan anpassa och ställa frågorna i den ordning som passar situationen. Detta skulle inte vara möjligt i en strukturerad intervju då man skulle vara mer bunden till ett standardiserat frågeformulär (ibid s 40). Om man har förstrukturerade frågor och om man är strikt bunden till sin intervjuguide kan det finnas risk för att det kan påverka resultatet på grund av att man utgår från förutfattade meningar om vad personen kommer att svara. Intervjuaren utgår ifrån sin egen förståelse och teori samt sin egen värld istället för den värld som intervjupersonen lever i. Detta begränsar att empirin inbjuder till nya perspektiv och överraskar forskarens föreställningar (Aspers 2007:140). Aspers uttalande stärker anledningarna till varför vi väljer att använda oss av semistrukturerade intervjuer.

En annan begränsning med vår metod kan vara att sättet vi ställde frågorna på under intervjuerna kan ha påverkat de svar som vi har fått. Även tolkningsfrågan är viktig att reflektera kring då vi kan ha tolkat svaren olika. Våra personliga egenskaper i vår roll som intervjuare är också något som möjligtvis har påverkat själva intervjun. Faktorer som kan ha påverkat kan vara egenskaper som ålder, kön, etnisk tillhörighet eller språkligt uttrycksätt (May 2001:155).

Tiden som har stått till vårt förfogande för vårt c-uppsatsskrivande har varit en faktor som kan ha begränsat vårt sätt att utforma vår undersökning. Tidsplaneringen har utgjort en viktig del i vår studieprocess. Den har under tidens gång ändrats då en del moment tog mer tid än vad vi hade förväntat oss. Enligt Ahrne och Svensson (2011) är det vanligt att man ändrar planeringen under arbetets gång då det kan uppstå situationer som man inte har förväntat sig och som därför kan kräva mer tid (ibid s 32). Bristerna med vårt val av kvalitativ metod kan vara att det tog tid att knyta an kontakter som kunde hjälpa oss att nå de intervjupersoner som vi efterfrågade. Själva intervjuerna och transkriberingen av vårt insamlade material tog ganska lång tid, vilket enligt Bryman (2011) också är en brist i kvalitativ metod (ibid s 311).

2.2 Urval

Vi har gjort ett urval av intervjupersoner som är relevanta för vår studie. Utifrån vårt syfte och frågeställningar var det lämpligast att utföra intervjuer med socialarbetare med utländsk bakgrund som i sitt arbete kommer i kontakt med klienter med invandrarbakgrund. När ett urval skall göras i ett forskningssammanhang är alltid det ämnet som man vill undersöka avgörande för vilken grupp av människor man är intresserad av att intervjua. Inom kvantitativ metod finns det regler för hur man skall göra urval ur en viss population för att det ska vara så representativt så möjligt. Sådana regler finns dock inte när man utför kvalitativa undersökningar (Ahrne & Svensson 2011:42). Vi har använt oss utav ett målinriktat urval som med andra ord kan beskrivas som ett icke-sannolikhetsurval. Detta innebär att vi inte har valt ut våra intervjupersoner på ett slumpmässigt sätt. Istället har våra intervjupersoner valts ut på ett strategiskt sätt med syftet att vi lättare skulle hitta personer som skulle vara lämpliga och relevanta att undersöka med tanke på våra forskningsfrågor.

En nackdel med vårt målinriktade urval är att resultatet inte är möjligt att generalisera till en population. Vi kan inte få fram ett urval som kan säkerställa variation i det stickprov som kommer att bli vårt resultat (Bryman 2011:392). Personerna arbetar inom olika områden och de har även olika bakgrunder, ålder samt erfarenheter. Dessa faktorer kan vara något som påverkar deras uppfattningar och värderingar kring vårt valda forskningsämne. För oss är det väsentliga inte i vilken verksamhet socialarbetarna arbetar, utan mer att det är socialarbetare som har erfarenheter av att arbeta med människor som har annan bakgrund än den svenska. Med tanke på vår tidsbegränsning har vi intervjuat personer i vår geografiska närhet. Intervjuerna har ägt rum i både Halland och Skåne. Vi har inriktat oss på kommuner där det finns många anställda socialarbetare och klienter som har utländsk bakgrund. Vi utgick ifrån ett snöbollsurval eftersom vi behövde hjälp med att hitta lämpliga personer att intervjua. Denna urvalsmetod innebär att man till en början intervjuar en person som man har fått kännedom om och som har erfarenheter eller upplysningar som kan vara användbara i vår studie. I samband med den första intervjun så kan man fråga om personen känner andra personer som skulle vara lämpliga att intervjua (Ahrne & Svensson 2011:43). På så sätt finns det möjlighet att fråga dessa personer om de har tips på andra personer som vi skulle kunna intervjua. Detta är ett tillvägagångssätt som vi har använt oss utav. En nackdel med snöbollsurvalet är att de personer som vi fick tips om att intervjua förmodligen kan ha haft samma erfarenheter och uppfattningar. Risken är att materialet inte blir tillräckligt allsidigt (Ahrne & Svensson 2011:43). Även Bryman (2011) nämner att nackdelen med ett

snöbollsurval är att det är osannolikt att materialet kommer att vara representativt för den population vi ämnar undersöka (ibid s 197).

2.3 Metodens tillförlitlighet

I en undersökning är det viktigt att vara medveten om tillförlitligheten i den valda metoden och i det resultat som framkommer (Bryman 2001:258). Begrepp som reliabilitet och validitet får en väsentlig betydelse i detta sammanhang. Reliabilitet handlar om huruvida man når samma resultat genom samma mätningar vid olika tillfällen eller om slumpmässiga och tillfälliga betingelser kan ha påverkat resultatet. Validitet behandlar frågan om undersökningen verkligen mäter det den avser att mäta. Frågan om reliabilitet är mer förekommande i kvantitativa metoder då man är mer intresserad av huruvida ett mått är stabilt eller inte (ibid 2001:43). När vi upplever att vi har uppnått mättnad i vår datainsamling så kan informationen ses som tillförlitlig och tillräcklig. Att skapa en tillförlitlighet i resultaten innebär att man säkerställer att forskningen har utförts på ett regelmässigt och acceptabelt sätt samt att man delger resultaten till de personer som har medverkat i undersökningen. Detta för att på så sätt få bekräftelse på om man har uppfattat informationen på ett korrekt sätt samt för att se om man har undersökt det man avsåg att undersöka. Bryman (2001) benämner detta tillvägagångssätt för ”respondentvalidering” (ibid s 258-259). Från början hade vi tänkt att vi skulle återkoppla till deltagarna genom att skicka ett utkast på det insamlade materialet efter transkriberingen. Dock hade vi inte möjlighet att göra detta på grund av tidsbrist. Under själva intervjuerna återkopplade vi ändå till deltagarna genom att fråga om vi hade förstått dem rätt för att det inte skulle uppstå feltolkningar av svaren som gavs. Syftet var således att få bekräftelse på att våra intryck stämde överens med personernas uppfattningar (ibid s 270).

2.4 Förförståelse

Vårt valda ämne är intressant att undersöka då vi själva har utländsk bakgrund och under vår praktikperiod mötte vi klienter som också hade annat etniskt ursprung än den svenska. Vi upplevde att den etniska bakgrunden hade en viss påverkan i dessa möten. Detta har fått oss att fundera över om socialarbetare med utländsk bakgrund i allmänhet upplever att den etniska bakgrunden har en betydelse i möten med klienter som har utländskt ursprung. Vi vill betona att vi inte har låtit våra egna upplevelser från praktiken påverka resultatet i undersökningen utan vi har använt våra erfarenheter mer som förförståelse för ämnet. Enligt Bryman (2011) är det viktigt att vi som forskare utgår ifrån respondenternas utsagor och inte låter våra egna tankar och värderingar påverka resultatet. Han menar att det är svårt att vara helt neutral men

man skall sträva efter att vara det så gott det går (ibid s 362-363). Vi har haft detta i åtanke och därmed har vi försökt att vara så neutrala som möjligt under alla moment under uppsatsens gång. Vår förförståelse har dock underlättat förståelsen för våra respondenters utsagor. När våra intervjupersoner har berättat om en del erfarenheter har vi känt igen oss i dessa då vi har haft en del liknande upplevelser under vår praktikperiod. Det har på så sätt varit lättare att förstå hur de menar.

2.5 Etiska överväganden och resonemang

Personer som medverkar i en undersökning som intervjuobjekt omfattas av individskyddskravet som innebär ett skydd mot otillbörlig insyn i deras livsförhållanden. Individer får heller inte utsättas för psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkning. Kravet är utgångspunkten för forskningsetiska överväganden (Vetenskapsrådet 2006).

Bryman (2001:440-447) belyser fyra områden som är centrala för etiska överväganden. Nedan kommer vi att redogöra för dessa:

Informationskravet: Genom ett informationsbrev har vi informerat våra intervjupersoner om syftet med vår undersökning samt att deras deltagande har varit frivilligt. De har haft möjlighet att ta ställning till om de vill delta eller ej. Möjlighet att när som helst avbryta sitt deltagande har också funnits. Vi har även informerat dem om undersökningens upplägg och hur processen kommer att gå till. Detta för att förtydliga för intervjupersonerna om studiens syfte och ramar, i syfte för att det skulle bli mer tydligt för dem samt för att de skulle känna sig mer trygga i deras deltagande.

Samtyckeskravet: Deltagandet i vår undersökning har varit frivilligt. För att kunna genomföra intervjuerna har vi först inhämtat ett samtycke från intervjupersonerna. Genom att följa informationskravet har personerna haft möjligheten att besluta om de vill delta eller avstå från undersökningen. I informationsbrevet informerade vi inte om exakt alla detaljer utan enbart de mest väsentliga delarna med undersökningen. Detta för att de inte skulle kunna tänka ut alla sina svar inför intervjun då vi önskade att intervjun skulle bli mer naturlig.

Konfidentialitetskravet: Intervjupersonerna har informerats om att uppgifter om dem kommer att behandlas med största möjliga anonymitet. Uppgifterna har vi förvarat så att obehöriga inte har haft tillgång till dem. Detta innebär att materialet inte har varit tillgängligt för någon annan än för oss. Vi har även aidentifiera undersökningsspersonerna i publiceringen av våra resultat då vi har använt påhittade namn.

Nyttjandekravet: Den datainsamling som vi inhämtat har enbart använts för vårt forsknings ändamål.

Några risker som vi kan se utifrån etiska resonemang kan bland annat vara risker med vårt urval. Eftersom vi har använt oss utav ett snöbollsurval innebär det att konfidentialitetskravet kan brista med anledning av att vi fick tips om intervjupersonerna av andra. På så sätt kan kanske de personer som har gett oss tipsen identifiera intervjupersonerna i vårt resultat av uppsatsen trots att vi har ändrat namn på dessa. Därför kan det inte säkerställas att intervjupersonerna är anonyma fullt ut.

En annan svaghet som vi har tänkt på kan vara att en del frågor som vi har ställt kan ha upplevts som känsliga, bland annat sådana som har handlat om hur deras arbetsplatser hanterar generaliseringar och fördomar om invandrarklienter. Eftersom vi tror att det är naturligt att man vill ge en bra bild av sin verksamhet utåt kan det ha påverkat och begränsat intervjupersonernas utsagor. För att underlätta dialogen om känsliga frågor som vi har ställt till respondenterna har vi försökt att ställa liknande frågor på ett mer indirekt sätt.

Vi har även tänkt på ytterligare en faktor som kan ha haft en inverkan på svaren som gavs under intervjuerna. Eftersom vi båda två som intervjuare har utländsk bakgrund kan det ha påverkat samtalet både positivt och/eller negativt på så sätt att svaren har utformats på ett annorlunda sätt. Man kan exempelvis ha varit försiktig med sitt sätt att uttala sig om socialarbetare och klienter med utländsk bakgrund.

2.6 Tillvägagångssätt

Vi har intervjuat totalt fem kvinnor där samtliga är mellan 23-50 år gamla. Tyvärr kunde vi inte hitta fler intervjupersoner som hade möjlighet att delta i vår undersökning. Vi tror att det kan bero på att det var semestertider och många hade hög arbetsbelastning och kunde därför inte delta. En annan faktor kan även vara att ämnet i vår studie kan upplevas som känsligt och socialarbetarna kanske kände en viss osäkerhet i om de hade erfarenheter och tillräckligt goda kunskaper om kulturkompetens. Vi lyckades även endast få kontakt med kvinnliga socialarbetare. Det hade varit intressant att intervjuar män också för att se om det finns någon skillnad mellan männens och kvinnornas erfarenheter. Från början hade vi inte bestämt det exakta antalet av intervjuer då vi ville se hur många det skulle behövas utifrån det insamlade materialet. Ahrne och Svensson (2011) menar att när man gör kvalitativa intervjuer behöver man inte bestämma sig från början hur många intervjuer man skall göra. De hävdar att det är

viktigt att varva intervjuer och analys genom att börja med att göra ett par intervjuer, analysera dem och sedan bestämma vilka man vill intervjua i fortsättningen. Detta tillvägagångssätt leder till att det blir lättare att avgöra när man har uppnått mättnad i informationsinsamlingen. Mättnad uppnås när forskaren upplever att han eller hon känner igen svaren och när samma svarsmönster är återkommande i ett flertal intervjuer. När ytterligare intervjuer inte ger någon ny information har mättnad uppnåtts. Då innebär det att informationen kan teoretiskt generaliseras och är således jämförbar (Arhne & Svensson 2011:44). Efter fem gjorda intervjuer bedömde vi att vi hade fått tillräckligt med insamlat material och vi ansåg därför att ytterligare intervjuer inte skulle ge någon ny information. I intervjuerna kunde vi urskilja samma svar och teman som var återkommande och därför kom vi fram till att fler intervjuer ändå inte skulle bidra till några nya perspektiv. Då vi använde oss utav ett snöbollsurval ledde de första intervjuerna fram till fler, genom deras tips och rekommendationer på personer som skulle kunna vara lämpliga för vår studie. De första intervjupersonerna hittade vi genom att vi fick tips av bekanta om tidigare socionomstudenter med invandrarbakgrund som nu är examinerade och arbetar med invandrarklienter i olika former. Vi kontaktade även personer på våra tidigare praktikplatser för att få råd om vem vi kunde intervjua. När vi väl fick kontakt med personer som visade intresse för vår studie skickade vi ett informationsbrev (se bilaga 2) där vi beskrev tydligt vad vår studie skulle handla om för att sedan låta dem själva avgöra om de ansåg sig vara lämpliga samt om de samtyckte till att ställa upp.

Under själva intervjuerna använde vi oss utav vår intervjuguide (se bilaga 1) då vi utgick ifrån de teman som vi valt ut. Intervjuerna blev mellan 30-50 minuter långa och de spelades in med våra mobiltelefoner. På så sätt kunde vi vara mer närvarande och fokuserade på själva intervjun istället för att anteckna allting som sades. Det hjälpte oss att inte gå miste om viktig information. Bryman (2001) menar att inspelning kan bidra till att förbättra vårt minne av utsagorna. Det underlättar även en noggrann analys av vad personerna har sagt och hur de har sagt det. En annan fördel är att vi har kunnat ta del av informationen flera gånger (s 310). Dock har vi även haft penna och anteckningsblock närvarande för att anteckna gester, grimaser och annat ohörbart som inte kan spelas in (Ahrne & Svensson 2011:52). Nackdelarna med inspelning är att intervjupersonerna kan begränsa sina berättelser på grund av inspelningen samt kan form av tekniska problem uppstå (Bryman 2001:310). Men vi stötte dock inte på några liknande problem. Intervjupersonerna fick själva välja var intervjun skulle äga rum. Några intervjuer hölls därför på deras arbetsplatser och andra på ett fik där det var

lugn omgivning.

2.7 Bearbetning

När vi var klara med samtliga intervjuer transkriberade vi vårt inspelade material. Var och en transkriberade de intervjuer som vi själva hade hållit i. Detta med anledning av att vi ansåg att det skulle vara en fördel att man transkriberar de intervjuer som man själv har närvarat i eftersom man på så sätt skulle känna igen materialet bättre och inte gå miste om någon viktig information som kanske framgick under intervjun. Då syftar vi exempelvis på kroppsuttryck, grimaser eller andra icke-verbala uttryck som kan ha uppstått. Därefter läste vi igenom allt utskrivet intervjumaterial för att sedan inleda själva kodningsprocessen. Enligt Ahrne och Svensson (2011) inleds dock kodningsprocessen redan under själva lyssnandet och skrivandet under transkriberingen (ibid s 54). När vi kodade materialet använde vi oss utav Jönssons analyschema där han beskriver olika tillvägagångssätt för kodning. En fördel med kodning är att analysen blir tydligare och djupare när datainsamlingen från intervjuerna sorteras begreppsligt (Jönsson 2010:61). Däremot kan en nackdel vara att det är väldigt tidskrävande (ibid s 59). Som hjälpmedel använde vi oss utav vår intervjuguide för att forma koder utifrån de teman som hade diskuterats under samtalen. Vi kunde hitta mönster och samband i intervjupersonernas utsagor men också olikheter och avvikande teman som inte fanns med på vår intervjuguide. Dessa uppmärksammade vi oss också på eftersom sådant var intressant att få med i kodningen. Om vi skulle bortse ifrån avvikande teman så skulle det innebära att man skymmer betydelsefulla detaljer som kan påverka resultatet av empirin. Avslutningsvis utformade vi ett analyschema med de koder som vi ansåg var mest relevanta till våra frågeställningar och sedan analyserade vi det med hjälp av våra teoretiska utgångspunkter samt tidigare forskning.

2.8 Arbetsfördelning

Under arbetets gång har vi mestadels suttit tillsammans och skrivit. Inledningen och hela metodavsnittet har vi skrivit tillsammans. För att vara så effektiva som möjligt och spara på tid delade vi sedan upp avsnittet tidigare forskning. När vi var klara med våra delar läste vi varandras avsnitt och satte sedan ihop det tillsammans. Från början var det tänkt att båda skulle närvara i alla intervjuer men vi insåg väldigt snabbt att detta skulle kosta oss mycket tid därav delade vi upp så att en av oss höll i tre intervjuer och den andra i två. Eftersom intervjuerna hölls i olika städer så bestämde vi att den geografiska närheten fick avgöra vilka

intervjuer var och en fick hålla i. Sedan transkriberade vi våra egna intervjuer och läste därefter det utskrivna intervjumaterialet ihop och valde ut koder. Efter att vi sammanställt de viktigaste koderna valde vi ut olika rubriker till vår analys. Vi fördelade rubrikerna oss emellan och när vi var klara läste vi tillsammans igenom allt och gjorde de redigeringar som behövdes. Sammanfattningen och den avslutande diskussionen skrev vi gemensamt.

3. Tidigare forskning

Den forskning som vi har använt oss av har vi hittat genom att söka på sökord som bland annat: etnicitet, kultur, kulturkompetens samt etnisk sensitivt socialt arbete. Vi har sökt på LUBsearch, vilket är ett söksystem som tillhör Lunds universitets bibliotek.

Bibliotekskatalogen Lovisa har också varit till en hjälp i vårt sökande efter forskning om vårt ämne. På så sätt har vi hittat både svensk och internationell forskning som har varit intressant och användbar i vår studie. Vi har använt oss utav både böcker och artiklar. För att försäkra oss om att det material som vi har använt oss av har varit av vetenskaplig kvalitet har vi filtrerat vår sökning till endast sådant som har varit peer reviewed. Med begreppet peer reviewed menas att det är vetenskapligt granskat av sakkunniga forskare (Vetenskapsrådet). Vi hittade Kamalis avhandling (2002) som var väldigt intressant och passade vårt ämne. Kamali är en känd forskare inom vårt ämnesområde därav valde vi att använda oss av hans avhandling. En del av den forskning som vi hittade gav ungefär samma information. Det hade varit spännande om vi hade hittat forskning som avvek mer i förhållande till varandra eftersom man då hade kunnat jämföra dessa och problematisera ämnet mer. Det hade kanske påverkat vår empiri och resultat på ett annat sätt.

Vi är medvetna om att antalet studier som vi har använt oss utav som tidigare forskning hade kunnat vara i större omfattning, d.v.s. att vi hade kunnat använda oss utav fler studier. Det var dock svårt att hitta fler som var relevanta och som passade vårt ämne. Om vi hade haft fler studier i vårt litteraturval kanske det hade gett en ännu bredare bild kring hur forskningen ser ut när det gäller vår forskningsfråga. Det hade kanske även gett fler perspektiv och nya infallsvinklar till det som vi ämnade att undersöka.

I den forskning som vi har använt oss utav har vi kunnat urskilja en del teman som har varit återkommande i diskussionen om kulturkompetens. De teman som vi kommer att redogöra för i detta avsnitt har varit mest relevanta till vårt ämne.

3.1 Kulturkompetens

En av de vanligaste definitionerna av kulturkompetens är:

A set of congruent behaviours, attitudes and policies that come together in a system or agency or among professionals that enable effective interactions in a cross-cultural framework (Harrison & Turner 2010:3).

Definitionen belyser enligt Harrison och Turner (2002) behovet av att en organisation skall ha en varierad arbetsgrupp för att representera olika kulturer. Forskning har försökt att identifiera faktorer som främjar kulturell kompetens i mötet mellan socialarbetare och klient i en organisation men det har visat sig vara meningslöst i praktiken om det förstås som en uppsättning av gemensamma egenskaper (ibid s 3).

Den kompetens, kunskap och de egenskaper som krävs och som räknas som kulturell kompetens är ännu inte tydligt avgränsad i den forskning som finns idag. Det saknas därmed en enhetlig förståelse av begreppets innebörd och relevans (ibid s 5). När man ska beskriva kulturkompetens och dess innebörd talar man i allmänhet om särskilda normer, beteenden och levnadssätt som finns inom en viss kultur men som är obegränsad till etnicitet, utan någon social grupp (Garran & Rozas 2013:100). Det skrivs mycket om kulturkompetens och begreppet har fått en större betydelse nu om man jämför med förr men ingen är riktigt säker på vad kulturkompetens egentligen är eller hur det ser ut. Samtidigt som man ser det positivt med kulturkompetens finns det alltid ett ifrågasättande kring begreppet och dess innebörd, och om något sådant verkligen existerar (Harrison & Turner 2010:5).

Harrison och Rachel Turner (2010) har undersökt hur socialarbetare ser på kulturkompetens och hur de förhåller sig till det i praktiken. De har gjort fyra individuella intervjuer samt tre fokusgrupper med utlandsfödda och icke-utlandsfödda socialarbetare (ibid s 7). Acceptans, tolerans, kulturell känslighet, kulturell nyfikenhet, kulturell medvetenhet och kulturell lämplighet var olika termer som skulle beskriva kulturkompetens enligt respondenterna. När de fick frågan om vad begreppet kultur innebär i kulturkompetens insåg de hur pass komplext begreppet är. Traditioner, seder, livsstil, värderingar, språk, religion, etnicitet och ras var några aspekter av kulturer (ibid s 8-10).

3.1.1 Social rättvisa och engagemang

I artikeln Culture Competence Revisited (2013) redogör Garran, Ann Marie och Rozas, Lisa att kulturell kompetens är viktigt för att fördjupa socialarbetarens arbetssätt när det gäller anti-

förtryck samt social rättvisa. Således för att bemöta klienter på bästa möjliga sätt och för att uppnå social rättvisa är det viktigt att socialarbetare är medvetna om kultur och de eventuella kulturella skillnader som kan visa sig. Det är en socialarbetares skyldighet att använda sin kulturella kompetens genom att engagera sig i mångfalden, främja mänskliga rättigheter samt social- och ekonomisk rättvisa (ibid s 2-3). Även Harrison och Turner (2010) skriver kulturkompetens ses en förutsättning för att få personlig kontakt med olika klientgrupper med olika etniska bakgrunder (ibid s 4). Utifrån den litteratur som finns tillgängligt idag finns det brist på kulturkompetens hos socialarbetare (ibid s 2). Även Garran och Rozas (2013) nämner i sin artikel att det ställs högre krav på att införskaffa kulturell information som kan användas som arbetssätt och strategi gentemot klienten. Detta med anledning av att socialarbetare måste anpassa och förhålla sig till olika kulturella grupper och samhällsklasser. (ibid s 97-98).

3.1.2 Reflektion och självkänedom

Självreflektion beskrivs som en huvudsaklig faktor för att uppnå professionalism bland socialarbetare. Det är också väsentligt att vara medveten om ens egen ras eller etniska identitet då man kan träffa klienter som också har samma etniska identitet och det kan stärka själva bildandet av en kollektiv identitet. Självkänedom kan också medföra att man förstår vissa känslor och reaktioner bättre då man samtidigt är medveten om sin makt (ibid s 103). Enligt respondenterna i Harrisons och Turners (2010) innebar kulturkompetens en öppenhet att förstå andra kulturer samt att kunna arbeta med människor med olika bakgrunder. Det är något som en socialarbetare i en organisation eller verksamhet kan arbeta med och utveckla. Man påpekade även att det är viktigt att man är medveten om sin makt och sina personliga antaganden. En annan sak som nämndes var att man skulle tänka på att ställa frågor till en klient på ett respektfullt sätt och poängtera i mötet att misstag och missuppfattningar kan förekomma (ibid s 9). I artikeln hänvisar man till Laird (2008) som menar att socialarbetare måste ha kunskap eller lära sig om andra kulturer för att undvika omedveten rasism (ibid s 3).

3.1.3 Kulturer i förändring

Många av de som deltog i Harrisons och Turners (2010) studie menade att kultur ger individer ett ramverk för att leva och förstå världen. De sa å andra sidan även att dessa ramar kan förändras och de är inte fasta eftersom att kulturer utvecklas. Personlig erfarenhet, vänskap, miljö och global rörlighet nämndes som faktorer och delar som skulle kunna främja kulturell förändring. Många av respondenterna påpekade att alla individer inte alltid tänker och handlar

på ett sätt som representerar deras kulturella bakgrund och att de kan motstå sedvänjor som ingår i kulturen. Det finns alltså skillnader i en och samma kultur, det finns både en individuell konstruktion samt en konstruktion som skapas utifrån en grupp (ibid s 8). Man erkänner att kulturer ständigt är i förändring och att man som socialarbetare måste skydda sig mot ett ensidigt perspektiv på olika kulturer (ibid s 3). En respondent sade följande:

You can get four people from the same family and get four different views of that culture (ibid s 8)

Även Garran och Rozas (2013) skriver att en socialarbetare måste försöka förstå och acceptera kulturella skillnader för att på så sätt kunna visa att hon eller han engagerar sig eftersom det har betydelse utifrån klientens perspektiv då det är hen som berörs (ibid s 97-98).

3.1.4 Verksamhetens prioriteringar

Det framkom att verksamheten eller organisationen man arbetar i spelar en avgörande roll om man prioriterar att ta tillvara på den kulturella kompetensen man har. Man nämner att beslut från politiken påverkar deras arbete och tid starkt, administrationsuppgifter tar stor plats och de anställda kan av dessa faktorer känna att de blir slitna och varken har befogenhet eller tid till att göra det där lilla extra som vissa situationer kan kräva (Harisson & Turner 2010;12-13). Enligt respondenterna i denna studie hade de flesta arbetsplatser riktlinjer eller rutiner när det gäller den kulturella kompetensen. Man fokuserar mycket på mångfald i arbetsgrupper och samlar regelbundet in statistik som visar klienternas bakgrunder, men denna information är dock inte tillgänglig för de anställda (ibid s 13). De menade även på att om en organisation inte visar att den har engagemang, tid, resurser och omtanke att främja kulturkompetens, policys och handlingsplaner påverkar det sannolikt de anställdas handlingsutrymme på ett negativt sätt vilket kan komma att missgynna klienter med invandrarbakgrund (ibid s 14).

3.2 Begränsningar och hinder

Kamalis (2002) diskuterar han kring de hinder och begränsningar som kulturkompetens kan medföra i arbetet med klienter med invandrarbakgrund. Han menar att utländska socialarbetares kulturkompetens kan marginalisera deras professionalism om denna kompetens blir den viktigaste egenskapen i deras arbete. Andra egenskaper som kan vara relevanta för arbetet hamnar i skymundan och i vissa fall kan det leda till att dessa socialsekreterare endast får arbeta med invandrarklienter med anledning av att deras kulturkompetens eftersträvas. Det marginaliserar inte bara yrkesutövaren utan även klienterna

då det ger dem en marginaliserad service. Vidare nämner han att det kan vara problematiskt att sträva efter att matcha socialsekreterare och klienter utifrån deras etniska bakgrund då det kan innebära att båda parterna skapar stereotyper om varandra, vilket i sin tur bildar generaliseringar som kan vara svåra att undvika. Individerna bakom generaliseringarna glöms bort om orsakerna till klientens problem förklaras utifrån kulturella aspekter (Kamali 2002:139).

När socialarbetarens viktigaste medel för att definiera klienternas problem och situation är hennes/hans kulturella bakgrund, ökar risken för överidentifikation med klienterna och blindhet inför de individuella skillnader som finns inom varje etnisk och kulturell grupp (ibid s 140).

Risken kan bli att klienternas sociala problem förklaras som en konsekvens av deras etniska tillhörighet och kultur. Ur en relativistisk kulturförståelse kan detta förklaras som att klienten betraktas som en kulturrepresentant och inte som en specifik individ. Att situationsförklara sociala problem är allvarligt eftersom socialarbetaren fokuserar sig på att hitta kulturella förklaringar istället för att se klientens specifika situation och problem. Det förhindrar möjligheten till en analys av problemet, därmed också möjligheten att ge klienten de insatser som han eller hon är i behov av (Skytte & Montesino 2006:289). Även de som deltog i Harrissons och Turners (2010) studie nämnde begränsningar och hinder med kulturkompetens. De uttryckte en oro över att lägga för mycket fokus på att man är kulturelltmedveten med tanke på ens egen personlighet eftersom det skulle kunna medföra att socialarbetaren inte erbjuder de insatser en klient verkligen behöver. En del menade att ha ett individuellt perspektiv i åtanke är viktigare än att ha kulturkompetens eftersom man bör behandla alla människor som unika individer och ingenting annat. Det är därmed viktigt att vara kritisk och analysera konsekvenserna av att ha kulturell kompetens, det vill säga att man är medveten om den kulturella kompetensen man har och utifrån det reflektera över vilka begränsningar det kan komma att ge eftersom alla klienter ska ses som enskilda individer (ibid s10). Det är alltså möjligt att upptäcka hur kulturkompetensen man har påverkar individuella föreställningar och fördomar gentemot klienten (ibid s 8). Ur en annan aspekt är det även viktigt att vara medveten om sin kulturella kompetens eftersom den kan påverka makten som socialarbetaren har till sitt förfogande (ibid s 13).

Vidare menar Skytte & Montesino (2006) att skapandet av stereotyper och generaliseringar av klienternas problem kan leda till kategorisering och förstärkelse av ett ”vi” och ”dem”-

perspektiv. Om socialarbetare förklarar klientens sociala problem utifrån kulturella aspekter och därmed erbjuder särskilda insatser bidrar han eller hon till att förstärka denna uppdelning. Om fokus inte läggs på de sociala förhållandena utan istället på kulturella förhållanden osynliggörs sociala problem som egentligen kanske bottenar i diskriminering, maktförhållanden och utanförskap (ibid s 290).

Kamali (2002) jämförde i sin studie försörjningsenheter och familjeenheter. Det visade sig finnas en viss skillnad i hur klienterna uppfattade socialarbetarens etniska bakgrund och kulturkompetens. På försörjningsenheterna ville de flesta klienterna helst inte bli tilldelade en socialarbetare med utländsk bakgrund medan på familjeenheterna hade det ingen större betydelse vad socialarbetaren kommer ifrån. Han påpekar att det kan bero på att klienter på försörjningsenheter är mer beroende av socialarbetaren då de är i behov av socialbidraget för att klara sin livsföring och försörjning. På grund av detta är dessa klienter mer känsliga för förändringar som kan komma att påverka deras rätt till att få bistånd. Det de eftersträvar är att bli mindre kontrollerade av socialarbetaren för att på lättare sätt kunna få sitt socialbidrag. Socialarbetaren befinner sig i en diffus situation då dennes uppgift är att hjälpa klienter att bli självförsörjande och inte vara beroende av biståndet då detta endast bör vara en tillfällig insats, samtidigt måste viss kontroll utföras för att se om klienterna verkligen är berättigade biståndet. Socialarbetare med utländsk bakgrund anses vara hårdare i sina bedömningar och utför noggrannare kontroller av invandrarklienter. Utifrån de intervjuer som Kamali (2002) har gjort framkommer det att orsakerna till detta är att de ser det som en nödvändighet för att förebygga ”fusk”. Det förekommer det generaliseringar om att de flesta invandrarklienter är ”fuskare”. Dessa generaliseringar påverkar utländska socialarbetarnas attityder och bedömningar som de gör i sitt arbete. Det kan vara en orsak till varför många utländska socialarbetare gör strängare kontroller och därmed inte eftertraktas av invandrarklienter (s 142-144). Det sociala arbetets syfte är att avhjälpa sociala problem. För att socialt arbete ska kunna lyckas krävs ömsesidighet och tillit i relationen mellan socialarbetare och klient. Dock är detta enligt Kamali svårt att uppnå inom alla områden som omfattas av socialt arbete med anledning av att arbetets utformning begränsar det. Det blir svårare att tillämpa på försörjningsenheter där socialarbetarna måste ha en kontrollantfunktion, vilket påverkar relationen med klienterna. Han menar att ömsesidig tillit bör vara önskvärt i den mån det går att tillämpa men om det förekommer ”fusk” och andra omständigheter som inte är acceptabla krävs det ibland att man tillfälligt åsidosätter strävan efter ömsesidighet och tillit för att klienten ska få de insatser som han eller hon faktiskt är berättigade. Samtidigt är det viktigt att

inte generalisera klienter utifrån deras kultur och etniska bakgrund då det kan leda till att oskyldiga och ärliga försörjningstagare också drabbas av hårdare kontroller (Kamali 2002:143). Detta kan även kopplas till Skytte & Montesinos resonemang som tidigare nämnts, om att generaliseringar och skapandet av stereotyper av klienter kan bidra till att socialarbetarna kategoriserar och förstärker ett ”vi” och ”dem”-tänk, vilket i sin tur kan skapa utanförskap och exkludering (Skytte & Montesino 2006:290).

Sammanfattningsvis visar Kamalis studie att kulturkompetens i de flesta fall inte uppskattas av invandrarklienter. Inte heller på familjeenheterna betraktades socialarbetarens kulturkompetens som något nödvändigt i arbetet med invandrarklienter. De positiva aspekterna av kulturkompetens är att det underlättar förståelsen för klientens situation eller problem samt underlättar också det gemensamma språket i kommunikationen. Det kan även ge socialarbetaren en högre position i sitt arbete. Dock anses inte kulturkompetens vara en specifik kunskap som är nödvändigt utifrån klienternas perspektiv. Utländska socialarbetarna själva anser att deras kulturkompetens hjälper dem i relationen till invandrarklienter medan klienterna anser att detta för det mesta är ett hinder snarare än ett hjälpmedel. Många är dessutom rädda för att de utländska socialarbetarna berättar om klientens problem för andra invandrare. Trots problematiken som råder fanns det ändå på de enheter som Kamali studerade en föreställning om att de utländska socialarbetarna med hjälp utav sin kulturkompetens lättare kan förstå och ge klienterna de rätta insatserna (Kamali 2002:144-145). En del forskare menar att ett lyckat socialt arbete kräver att socialarbetaren utgår från klientens individuella situation och specifika problem. Socialt arbete med invandrarklienter kräver därför inga specifika kunskaper så som kulturkompetens, utan istället är det väsentliga socialarbetarens förmåga, oavsett etnisk tillhörighet, att göra en analytisk bedömning av individens aktuella situation och behov (Skytte & Montesino 2006:299).

4. Teori/teoretiska utgångspunkter

4.1 Kulturella förklaringar

Som tidigare nämnts i uppsatsens inledning har kultur och etnicitet en rad olika definitioner som ofta problematiserar begreppens innebörder. Skytte och Montesino (2006) diskuterar begreppen kultur och etnicitet utifrån tre kulturella förklaringsmodeller och perspektiv. Dessa tre är evolutionistiskt, relativistiskt och kontextuell kulturförståelse. Vi kommer att titta närmare på de två sistnämnda perspektiven då dessa är mest relevanta för vår studie.

4.1.1 Relativistisk kulturförståelse- kulturrelativism

Det var antropologen Franz Boas som utvecklade relativistisk kulturförståelse, vilket han definierar som en lära om att alla kulturer har sin historia och inre logik samt att den är inte är generaliseringsbar. Den enskilda kulturen sågs som avgränsad och homogen. Varje kultur förespråkar vad som är gott och ont i livet. Kopplat till socialt arbete skulle då en socialarbetare som analyserar en individs sociala problem utgå ifrån den kultur och etnicitet innehar, om individen har invandrarbakgrund ses problemen då inte utifrån den enskilda individen utan det som personen gör förklaras och betraktas utifrån hans kultur. Att söka kulturella förklaringar till en klients sociala problem begränsar en socialarbetares förståelse för klientens egentliga problem och situation. Det betyder att det påverkar möjligheterna till de insatser som en individ verkligen kan vara i behov av (Skytte & Montesino 2010:288-289).

4.1.2 Kontextuell kulturförståelse

Den kontextuella kulturförståelsen handlar om att se etnicitet som en social konstruktion. Etnicitet uppstår under specifika historiska, sociala och politiska situationer. Det är individer själva som skapar och tolkar sina kulturella och etniska identifikationer i den sociala omgivning och i det sociala sammanhang de befinner sig i. Etnicitet innebär skillnader mellan olika kulturer som man kan uppleva i mötet med andra människor. Kultur betraktas som en social handling som kan förändras. Den kontextuella kulturförståelsen innebär alltså att etnicitet är en relation mellan grupper och är därmed ingen egenskap som en grupp innehar. Etnicitet skapas mellan grupper och inte enbart i en specifik grupp. Det är med anledning av detta som det är problematiskt att ta hänsyn till en människas kultur och etnicitet när man ska analysera de sociala problemen som en klient har. En fördel kan däremot vara om man i det konkreta sociala arbetet tar hänsyn till en människas etnicitet och kultur så att insatserna för klienten blir anpassade och att de följs efter önskemål med hänsyn till klientens situation. Det kan alltså vara viktigt för att förstå en klient utifrån dennes situation och därmed i mån om möjlighet och utrymme anpassa insatserna med hänsyn till klientens livssituation där kultur kan vara en betydande roll (ibid s 290-293).

4.2 Etniskt sensitivt socialt arbete

Sverige har idag blivit ett alltmer mångkulturellt samhälle, vilket ställer högre krav på dagens socialarbetare eftersom de möter fler klienter med annan kulturell bakgrund och med andra sedvänjor än tidigare. Enligt Wigsell (1999) innebär detta att socialtjänsten bör göra en del förändringar och måste förnyas kontinuerligt på olika sätt. Den ökade mångfalden ställer krav

på att personal inom alla områden i socialtjänsten ökar sina kunskaper och sin flexibilitet. Det förutsätter också att man på arbetsplatsen använder sina kunskaper till att utveckla ett genomtänkt förhållningssätt och en fungerande arbetsmodell som motsvarar människor med invandrarbakgrund och etniska minoriteters särskilda behov. Denna förändringsprocess innebär att invanda tankemönster och rutiner måste omprövas och förändras i takt med att samhället också förändras. Målet är att det sociala arbetets praktik ska präglas av ett mer etniskt sensitivt synsätt, en av grundpelarna i det sociala arbetet är att ”behandla alla klienter lika” men socialtjänsten har till uppgift att bidra till förändringar och måste ta hänsyn till varje människas särart menar Wigzell (1999).

Inom forskning om kultur och etnicitet diskuterar flera forskare kring teorin om arbetsmodellen etniskt sensitivt socialt arbete. Forskaren Devore (1999) menar att socialt arbete är en problemlösande aktivitet som måste ta hänsyn till problem hos den enskilde klienten men också till frågor på övergripande strukturellt plan. Annars går det inte att bemöta problemen effektivt. Vidare påpekar hon att etnicitet är något som ständigt förändras, vilket ju i sin tur också påverkar den etniskt sensitiva arbetsmodellen. Hon diskuterar även att det etniskt sensitiva sociala arbetet kräver en del insikter och kunskaper hos socialarbetaren. Socialarbetaren måste ha en medvetenhet och positiv inställning till det sociala arbetets grundläggande värderingar och grundläggande förståelse om mänskligt beteende. Insikter om socialarbetarens egen etnicitet och hur den kan påverka det professionella arbetet är en annan viktig insikt. Likaså en förståelse för hur den etniska verkligheten påverkar den enskilde klientens vardag. Självreflektion kring sin egen position i arbetet och samhällets påverkan är en annan väsentlig aspekt inom detta perspektiv. Hon nämner även frågan om vilka privilegier socialarbetarens egen etnicitet kan bidra till. Den professionelles personliga erfarenheter och kunskap om den egna etniciteten och kulturen samt andras kultur och etnicitet blir uppmärksammade genom självreflektion och etnisk medvetenhet (ibid s 7).

Gutierrez (1999) är en annan forskare som också har diskuterat kring begreppet etniskt sensitivt socialt arbete. Hon menar att etnisk medvetenhet är grunden för social rättvisa. Om socialarbetare verkligen vill förändra situationen för människor med utländsk bakgrund eller för etniska minoriteter måste de fokusera på hur de kan bidra till social rättvisa för dessa människor. När hon diskuterar kring vad som krävs av socialarbetare för att arbeta utifrån ett etniskt sensitivt perspektiv nämner hon att socialarbetaren måste utveckla kunskap, värderingar och förmåga att arbeta utöver sina egna normer och värderingar. Man bör ha förmågan att kommunicera med personer från andra kulturer och inte ha en dömande attityd.

Att vara beredd på att mötas av fördomar från klientens sida är en annan viktig punkt. Enligt Gutierrez resonemang är utvecklandet av etnisk sensitivitet och kulturkompetens en process som är pågående under socialarbetarens hela karriär. För att uppnå etnisk medvetenhet påstår hon att man måste skapa en organisation som drivs av etniska minoriteter eller av utländska personer för att på så sätt bättre kunna möta de behov som invandrarklienter har. Hon benämner det ”mångkulturell organisationsutveckling”. Syftet med sådana organisationer bör vara att åstadkomma social förändring och erbjuda service av olika slag, men också att undvika maktrelationer (ibid s 10-11).

5. Empiri och analys

I den här delen av uppsatsen kommer vi att presentera vår empiri som består av insamlat intervjumaterial. Vi har analyserat empirin utifrån de teorier och den tidigare forskning som vi i tidigare avsnitt redogjort för. Intervjupersonerna är aidentifierade och vi har gett dem påhittade namn för att göra det lättare och smidigare för läsaren att följa med i texten.

Intervjupersonerna

Personerna vi har intervjuat har olika etniska bakgrunder, kön, åldrar och arbetar i olika verksamheter inom socialt arbete. Det som respektive respondent har gemensamt är att de är utbildade socionomer. Alla möter i sitt arbete klienter med invandrarbakgrund från många olika länder.

Intervjuperson 1 – Sandra

Sandra är 50 år gammal och kommer ifrån Iran. Hon arbetar idag som utredare med barn och unga. Totalt har hon 15 års erfarenhet av att jobba inom socialt arbete. Under denna tid har hon kommit i kontakt med klienter med invandrarbakgrund, men på olika sätt beroende på olika verksamheter och arbetsuppgifter.

Intervjuperson 2 - Agnesa

Agnesa är 23 år gammal och kommer ursprungligen från Kosovo. Hon har arbetat med mycket inom socialt arbete så som ekonomiskt bistånd två somrar under studietiden, på frivården samt på socialförvaltningen med barn- och ungdomsärenden. Totalt har hon arbetat med socialt arbete under två års tid och under denna period har hon kommit i kontakt med invandrarklienter mer eller mindre men det har förekommit i alla verksamheter.

Intervjuperson 3- Pauline

Pauline är 23 år gammal och har ett polskt ursprung. Idag arbetar hon som socialsekreterare med försörjningsstöd. Hon har två års erfarenhet av att jobba inom socialt arbete. Pauline har under sin arbetstid alltid kommit i kontakt med invandrare relativt mycket speciellt då hon var med i en arbetsgrupp som fokuserade på språkssvaga och hjälpte denna grupp att komma ut i insatser som var anpassade för dem i kombination med bland annat SFI, det vill säga svenska för invandrare.

Intervjuperson 4- Mirella

Mirella är 30 år gammal och kommer ursprungligen ifrån Kosovo. Hon arbetar som biståndshandläggare inom hemvårdsförvaltningen sedan tre år tillbaka där hon handlägger och utreder ansökningar om insatser.

Intervjuperson 5- Zabrina

25-åriga Zabrina är född och uppvuxen i Sverige. Hennes familj kommer ursprungligen ifrån Libanon. Hon har sedan 2012 arbetat på arbetsförmedlingen. Under sin socionomutbildning hade hon sin fem månaders praktik på en integrationsenhet där hon träffade många personer med utländsk bakgrund.

5.1 Kultur

Eftersom syftet med uppsatsen är att undersöka hur socialarbetare med utländsk bakgrund resonerar kring ett behov av kulturkompetens i möten med klienter med invandrarbakgrund har ett av våra teman varit just kulturkompetens. I samband med temat har intervjupersonerna också kommit in på begreppet kultur för att tydliggöra sina tankar och resonemang. En av dem sade följande:

Kultur, jag har svårt för det /.../kultur är alldeles för brett begrepp. (Sandra)

Begreppet kultur visade sig vara brett och problematiskt för samtliga socialarbetare som vi intervjuade. Ovan är ett citat som tyder på detta. Även respondenterna i Harrisons och Turners (2010) studie menade att begreppet kultur är väldigt komplext efter att ha diskuterat och reflekterat kring begreppet (ibid s 8).

Något som har varit återkommande och som vi har sett ett flertal gånger i litteraturen samt forskningen som vi har använt oss utav är att kultur betraktas som en social handling och som

kan förändras (Skytte & Montesino 2006:291). Även Harrison och Turner (2010) menar att kulturer ständigt är i förändring (ibid s 3). Detta har även många av våra intervjupersoner tagit upp och bekräftat. Nedan följer ett exempel på detta.

Kultur, det kan vara olika, tiden kan ha förändrat det också. Och det glömmen man oftast. /.../Om jag skulle få återvända till Iran, så den bilden jag har från Iran från den tiden och det som finns idag, kommer att gå i konflikt med varandra. Jag kommer att känna mig främmande i Iran också nu. För att det har utvecklats där också på ett annat sätt. (Sandra)

Utifrån detta citat menar Sandra att kulturer förändras och utvecklas med tiden. Hon hävdar att den bilden eller de föreställningarna man har om en viss kultur kan komma att ändras radikalt och se helt annorlunda ut. Detta är någonting som man kanske inte alltid tänker på. Sandra beskriver också att hon kan känna en viss osäkerhet på grund av förändringarna som kan visa sig i en kultur. Det är skrämmande och otryggt att leva i den ovissheten.

En annan intervjuperson exemplifierar och tar upp hur hon upplever skillnader i en och samma kultur:

Vissa kulturer är svårare än andra – arabkulturerna kan ibland vara svårare än andra eftersom personer som har denna kultur är i många fall väldigt troende – kommer man till en troende muslimsk familj och vill hälsa i hand med en man/kvinna som ej vill skaka hand är det viktigt att känna av läget vad som är ok, svårt ibland, många gånger förväntas det av dessa klienter att man automatiskt har mer förståelse för deras kultur och ska veta vad som är okej i förväg eftersom man också har en annan etnisk bakgrund kultur. (Mirella)

Våra intervjupersonerna visar alltså en medvetenhet gällande olikheter i en och samma kultur och att man måste ta hänsyn till detta, vilket kan glömmas bort lite ibland. Utifrån Mirellas påstående kan man utläsa att det är viktigt att socialarbetare är medvetna om en kultur och de eventuella kulturella skillnader som kan visa sig för att bemöta en klient med invadrarbakgrund på bästa möjliga sätt. Detta stämmer överens med vad Garran och Rozas (2013) skriver om olika kulturella skillnader. Författarna poängterar också att när man arbetar i mångkulturella miljöer är det väsentligt att man som socialarbetare är medveten om de kulturella skillnader som kan visa sig just för att uppnå social rättvisa (ibid s 100). Som socialarbetare måste man skydda sig mot ett ensidigt perspektiv på olika kulturer (ibid s 99).

Nedan följer ett uttalande från en intervjuperson som också tydligt visar att hon har i åtanke att kulturella skillnader kan finnas, oavsett bakgrund eller kultur.

Olika kulturella skillnader oavsett bakgrund - exempelvis äldre svensk man som gifter sig med en ung thailändska, kan vara skillnader i svenska familjer också – handlar inte så mycket om vad man kommer ifrån, varje familj har sin egna lilla kultur som man måste anpassa sig till. (Mirella)

Detta blir ännu en gång bekräftat i forskningen som vi har med i uppsatsen. Ramar inom en kultur kan förändras och de är inte fasta eftersom att kulturer utvecklas. Många av respondenterna i Harrisons och Turners (2010) studie påpekade att alla individer inte alltid tänker och handlar på ett sätt som representerar deras kulturella bakgrund och att de kan motstå sedvänjor som ingår i kulturen. Även de menar att det finns skillnader i en och samma kultur, det finns både en individuell konstruktion samt en konstruktion som skapas utifrån en grupp (ibid s 8).

En av våra respondenter menar också att även då man har kunskap om olika kulturer gäller det att vara öppen och se hur en specifik familj fungerar och lever. Bara för att man har kunskap om olika kulturer behöver det inte betyda att man kan allt, utan man kan alltid bli förvånad hur det verkligen kan vara. Det kan vara saker man inte vetat sedan tidigare på grund av att man kanske har en bild av hur det ser ut. Hon säger så här:

Jag själv vet inte hur det är i mitt hemland då jag inte har bott där – men har fått kunskap om detta av min familj – vet ungefär hur det är i Libanon – underlättar till en viss del – men finns mycket som kan förvåna mig ” Oj, är det så i vår kultur. (Zabrina)

5.2 Kulturkompetens

Våra intervjupersoner fick berätta om hur de ser på kulturkompetens och hur de förhåller sig till det. Vad som riktigt kännetecknar eller definierar begreppet kulturkompetens varierade. Begreppet har många olika betydelser och uppfattas av personerna på olika sätt. Den kompetens, kunskap och de egenskaper som kännetecknar att man har kulturkompetens är ännu inte tydligt definierad i den forskning som finns idag. Det saknas därmed en enhetlig förståelse av begreppets innebörd och relevans (Harrison & Turner 2010:5).

För mig är kulturkompetens någonting som inte finns där, den uppdateras/.../. Du kan både bli bättre, ha bättre kulturkompetens och få sämre om du inte jobbar aktivt med den delen. (Sandra)

Här kan man mellan raderna läsa att intervjupersonen talar om att kulturer kan förändras eftersom hon påpekar att man kan bli bättre, att man måste hålla sig själv uppdaterad gällande kulturer för att uppnå kulturkompetens. Detta påstående att kulturer kan förändras stämmer överens med Skytte och Montesionos påstående (2006:291).

Sandra berättar vidare:

/.../det är som att säga att bara för att jag är svensk vet jag hur alla svenska familjer fungerar. Och så /.../är det inte, i bästa fall kan man förstå. Den kulturen som fanns i mitt hemland för 30 år sen, den kulturen kan jag förstå men den kulturen som finns där idag, den har jag absolut ingen aning om. Min syster bor kvar i hemlandet och jag här, jag kan känna den skillnaden att det hon pratar om idag var för 30 år sen inte alls tillåtet att göra där när jag liksom var där /.../på så sätt är min bild inte färsk.

Som vi skrev tidigare menar alltså Harrison och Turner (2010) att ingen riktigt vet vad kulturkompetens egentligen är eller hur det ser ut. Samtidigt som det nämns flera positiva egenskaper med kulturkompetens finns det alltid ett ifrågasättande kring begrepp och dess innebörd, och om något sådant verkligen existerar (ibid s 5). Vår intervjupersonen Mirella uttalar sig att kulturkompetens är ett brett begrepp men att det väsentliga i begreppets innebörd är att man har kunskap och förståelse för andra kulturer och religioner. Hon säger följande:

Jag tänker att om man har kulturkompetens har man förståelse för andra kulturer och religioner. Det är ett brett begrepp/.../.

Nedan följer ett citat från intervjupersonen Zabrina som definierar begreppet kulturkompetens och hur hon förknippar det. Hon exemplifierar även vad kulturkompetens kan vara i praktiken.

Kulturkompetens tänker jag är både språk, jag tänker på kultur, erfarenheter är också en typ av kulturkompetens, seder och bruk, saker man har anammat. Kulturkompetens för mig kan vara kunskap om andras kulturer och levnadssätt. Om jag upplever att jag har en bra relation till det albanska språket även fast jag inte är därifrån så har jag en typ av

kulturkompetens/.../. I mitt jobb kan kulturkompetens vara dels det egna bagaget och de egna erfarenheter man har och att ha de rätta verktygen att bemöta det man får tillbaka av de klienter man träffar på/.../. (Zabrina)

Intervjupersonerna Zabrina och Mirella poängterar i samband med begreppet kulturkompetens att det är viktigt att förstå samt anpassa sig utifrån klienten. Även Garran och Rozas (2013) skriver att en förutsättning för att använda sig av kulturkompetens är att socialarbetare måste vara flexibla gällande normer och beteende eftersom de måste lära sig att anpassa arbetssätt till de värderingar och förväntningar en klient har. Att anpassa och förhålla sig till olika kulturella grupper och samhällsklasser blir således intressant, vilket i sin tur innebär att det ställer högre krav på att införskaffa kulturell information som då kan användas som arbetssätt och strategi gentemot klienten (ibid s 97-98). Skytte och Montesino (2006) nämner också att det kan vara bra om man tar hänsyn till en individs kultur så att insatserna för klienten blir anpassade och att de följs efter önskemål med hänsyn till klientens situation. Det kan alltså vara viktigt för att förstå en klient utifrån dennes situation och därmed anpassa insatserna med hänsyn till klientens livssituation där kultur kan vara en betydande roll (ibid s 290-293).

Jag kan tycka att det är viktigt att ha kunskap till exempel om en kvinna som kommer från ett annat land. Att begära ut henne i arbete, kan vara problematiskt. Hon kanske aldrig har jobbat. Det är viktigt att ha den kunskapen för att kunna bemöta henne på ett bra sätt, att kunna förstå. Hon kanske inte vet, hon kanske aldrig har haft egna pengar. I andra länder kan det vara naturligt att mannen försörjer familjen och att kvinnan jobbar hemma istället. (Agnesa)

Utifrån våra intervjupersonernas utsagor och utifrån de teoretiska resonemang verkar det således viktigt ur ett klientperspektiv att ha kunskap om hur olika människor lever. Detta för att bemöta en klient på ett rätt sätt och om möjligt anpassa arbetssätt när man som socialarbetare kommer i kontakt med utländska klienter. En del intervjupersoner påpekade även att om man nu inte känner att man har kunskap om en viss kultur, att det är viktigt i sådana fall att ta eget ansvar och se till att man införskaffar sig information, för att på så sätt kunna hantera mötet med en klient på bästa möjliga sätt. Pauline sade så här:

/.../så klart tycker jag att man ska uppdatera sig hela tiden/.../ till exempel om jag får person där jag inte känner inte till kulturen så bra, då tar jag reda på det själv, kollar upp det, letar lite fakta kanske, pratar med kollegor om de vet någonting bara för att få den här kunskapen kring det så man vet hur man ska hantera situationen

5.3 Förtjänster och hinder

5.3.1 Förtjänster

När våra intervjupersoner fick frågan om vad som var positivt med kulturkompetens i deras arbete fick vi många svar som visade att de flesta av dem tyckte att kulturkompetens är viktigt och positivt.

Jag tycker det är jätte bra att ha kulturkompetens, i många avseenden /.../man får en annan förståelse för den människan, när man har samma bakgrund. (Agnesa)

Skytte och Montosiono (2006) nämner att en fördel med kulturförståelse kan vara om man i det konkreta sociala arbetet tar hänsyn till en människas etnicitet och/eller kultur så att insatserna för klienten blir anpassade och att de följs efter önskemål med hänsyn till klientens situation. Det kan vara väsentligt för att förstå en klient utifrån dennes situation och därmed anpassa insatserna med hänsyn till klientens livssituation där kultur kan vara en betydande roll (ibid s 290-293). Även Garran och Rozas (2013) menar att man måste anpassa och förhålla sig till olika kulturella grupper och samhällsklasser. (ibid s 100). Våra intervjupersoner stärker författarnas resonemang när de säger så här:

Man får en bredare förståelse för klientens situation och kan anpassa sig utifrån deras kultur och därefter ge ett så bra bemötande som möjligt. (Mirella)

Agnesa säger:

/.../jag tror bara att det ökar förståelsen och helhetsperspektivet i ett ärende, om man har kulturkompetens

Enligt Garran och Rozas (2013) är kulturkompetens viktigt för att fördjupa socialarbetares arbetssätt när det gäller anti-förtryck samt social rättvisa. Detta med anledning av att bemöta klienter på bästa möjliga sätt och för att uppnå social rättvisa. Det är alltså viktigt att socialarbetare är medvetna om kultur och de eventuella kulturella skillnader som kan visa sig (ibid s 98).

Även vår intervjuperson Pauline menar att det kan vara viktigt att ha kulturkompetens bland annat för att skapa en bra relation som klient och socialsekreterare. Detta är hennes uttalande:

/.../är det så att jag har en uppfattning och den människan har en annan uppfattning då kanske vi inte kan jobba lika mycket, vi kan inte samarbeta och ha en relation som klient och socialsekreterare/.../

Garran och Rozas (2013) skriver som tidigare nämnt att kulturkompetens således är viktigt och att det kan därmed anses att det är en socialarbetares skyldighet att använda sin kulturella kompetens även genom att engagera sig i mångfalden, främja mänskliga rättigheter och social samt ekonomisk rättvisa (ibid 2013:99).

Harrison och Turner (2010) menar att man ser kulturkompetens som en förutsättning för att få personlig kontakt med olika klientgrupper med olika etniska bakgrunder och utgör en del av det moraliska inom socialt arbete där det speciellt råder stor mångfald (ibid s 4). I artikeln hänvisar man till Laird (2008) som menar att socialarbetare måste ha kunskap eller lära sig om andra kulturer för att undvika omedveten rasism (ibid s 3).

Vår intervjuperson Mirella uttalar sig positivt gällande kulturkompetens:

Om man har kulturkompetens så har man förståelse och anpassar sig utifrån den personens individuella behov och utgår ifrån det/.../. Det är många muslimska kvinnor som inte vill ha män som kommer på hembesök och andra som inte vill ha män som utför hemtjänsten. Man måste anpassa insatserna utifrån deras kultur och behov. Det är jätte viktigt. Det går nästan inte att jobba med socialt arbete om man inte har kulturkompetens.

Att ha kunskap om olika kulturer verkar således väldigt viktigt i socialt arbete där man kommer i kontakt med klienter med invandrabakgrund. Även Pauline säger:

/.../om vi har kunskap inom vissa kulturer då kan vi också klargöra vissa saker för oss i arbetet, jag tycker att det är jätte viktigt att kunna veta om olika kulturer och lära sig om kulturer, hur det ser ut, för att ju mer kunskap man har, desto mer kan man arbeta med denna individen kring deras arbete, kring deras livssituation och så. För är det så ju mer kunskap man har desto mer vet du hur du kan hjälpa denna klient.

Pauline påpekar utifrån detta citat att ju mer information och kunskap du har om en klient, ju mer kan du som socialarbetare hjälpa klienten. Det underlättar således arbetet för socialarbetaren och är förhoppningsvis i gagn för klienten med invandrabakgrund.

5.3.2 Hinder

Samtliga intervjupersoner har beskrivit att det finns en del begränsningar och nackdelar med deras kulturkompetens när de möter klienter med invandrabakgrund. Många har nämnt att en del invandrarklienter får för höga förväntningar på socialarbetarna om de kommer ifrån samma land eller har samma kultur som klienten. Klienterna förväntar sig att socialarbetaren ska förstå dem och hjälpa dem. De tror att samma etnicitet eller kultur ska ge dem förmåner i deras beslut om insatser eller i det stöd de får. Nedan följer två citat från våra intervjupersoner som exemplifierar detta:

./.../jag träffade en albansk familj en gång när jag jobbade på ekonomiskt bistånd där mannen menade på att de inte hade pengar och då sa han ”svenskarna förstår inte mig, du förstår mig, du vet ju hur vi gör - vi skickar pengar till våra hemländer”. Jo, jag vet, men vi ändrar inte våra regler, tyvärr sa jag. Då fick jag ändå bekräfta att jag vet hur det är, jag förstår men jag har fortfarande likadana redskap som min kollega har. Vi kommer inte att ändra något beslut. (Agnesa)

Har haft ett ärende där det var en familj som kom från samma land som mig. Då antog de att jag hade dragit alla över en kam och inte förstått deras behov. De ville byta handläggare. De förväntade sig att jag skulle förstå deras problem annorlunda. Man blir besviken på mig att jag ej kunnat hjälpa till på samma sätt som de förväntat sig. (Mirella)

Kamali (2002) menar att det finns en risk med att socialarbetare möter klienter som har samma etnicitet eller kultur. Han hävdar att det kan leda till att både socialarbetaren och klienten skapar stereotyper och generaliseringar om varandra (s 139). Utifrån Agnesas och Mirellas uttalanden kan man se att invandrarklienterna har skapat stereotyper av hur utländska socialarbetare är. De förväntar sig att de ska förstå dem och hjälpa dem på ett sätt som är förmånligt för dem. I dessa fall kan man se att socialarbetarens kulturkompetens är något som skapar förhoppningar hos klienterna men det kan även skapa besvikelse när de inte får den hjälp som de har förväntat sig. Det finns även en risk att socialarbetarna förklarar klienternas problem utifrån kulturella aspekter. Generaliseringar skapas och man glömmer bort individen bakom de förutfattade meningarna som man har, vilket kan innebära att klientens problem definieras utifrån den kulturella bakgrunden och inte utifrån den egentliga situationen. Det sker en så kallad ”överidentifikation” och socialarbetaren får en viss blindhet för de

individuella skillnader som kan finnas inom varje etnisk eller kulturell grupp (ibid 2002:140). Detta resonemang bekräftas av en av våra intervjupersoner då hon säger följande:

/.../man kan bli väldigt målad, alltså när man har kunskap om en kultur så kanske man antar grejer, alltså att man ja men så här tänker de som har denna kultur men det behöver ju inte vara så. Det kan finnas skillnader inom en och samma kultur. Så kulturkompetens kan ibland vara negativt att ha /.../ men man måste ju alltid försöka vara opartisk i allt. (Agnesa)

Mirella beskriver ett annat tillfälle där hennes kulturkompetens var ett hinder:

En gång hände det att en familj inte ville ha mig som handläggare. Vi kom från samma land och ja, jag visste vem de var och deras barn var i min ålder så de kände väl att det var obehagligt. Kanske har det berott på att de var rädda att jag skulle berätta för andra om deras situation.

Enligt Kamali undviker en del invandrarklienter att ha kontakt med utländska socialarbetare eftersom de är rädda att de ska läcka ut information om dem till andra invandrare. På så sätt känner de inte alltid ett förtroende för dessa socialarbetare och vill hellre ha en handläggare som har en helt annan kulturell bakgrund (Kamali 2002:141). Den kulturella kompetensen är i liknande fall inte en förtjänst utan mer ett hinder. Under intervjuerna har en del av respondenterna nämnt att den kulturella kompetensen hos socialarbetaren i vissa fall innebär att klienten automatiskt får ett ökat förtroende och känner en viss trygghet hos socialarbetaren med utländsk bakgrund. Men samtidigt kan vi här se att det även kan vara tvärtom, att kulturkompetensen skapar en viss oro och rädsla hos klienterna.

5.4 Etniskt sensitivt socialt arbete

Vi har kunnat urskilja att det finns olika slag av ett etniskt sensitivt perspektiv på det sociala arbetet hos samtliga intervjupersoner som har deltagit i vår studie. Under intervjuerna nämner de inte begreppet etniskt sensitivt socialt arbete men vi kan ändå se att detta perspektiv genomsyrar deras tankar och uppfattningar på många olika sätt. Många talar om vikten av att ha kunskap om klienternas kultur och att på bästa möjliga sätt försöka ta hänsyn till det och anpassa arbetet utifrån det.

/.../ vår logga är ju klientens bästa, vi försöker göra allt för att kunna förstå deras kultur och så, då gör vi också en tjänst för oss själva i vårt arbete, för ju mer vi kan kring deras situationer, hur de ser på saker desto mer kan vi jobba med dem. För är det så att jag har en uppfattning och den människan har en annan uppfattning då kanske vi inte kan jobba lika mycket, vi kan inte samarbeta och ha en relation som klient och socialsekreterare.
(Pauline)

Här kan man se att Paulines resonemang tyder på en etnisk medvetenhet då hon nämner att det är viktigt att man försöker förstå klienternas kultur och deras tankesätt. Hon nämner att det då blir lättare att jobba med dem och det påverkar relationen positivt sinsemellan. Pauline menar också att det faktiskt inte bara gynnar klienten utan även de själva eftersom det underlättar deras arbete. Liknande insikter är grundläggande för att kunna utveckla etniskt sensitivt socialt arbete menar forskaren Gutierrez (Gutierrez 1999:11). Med de mångkulturella klienterna är det viktigt att socialarbetarna utvecklar en relation med sina klienter som är baserad på ömsesidigt förtroende. Annars kan konsekvenserna bli att klienterna känner sig otrygga och blir restriktiva eller reserverade. Således kan det leda till att socialarbetaren inte förstår klienten och hänvisar istället till ”kulturella skillnaderna” och lämnar problematiken orörd (Kamali 2002:45).

/.../Det handlar om bemötandet, man känner av hur familjen vill ha det och anpassar sig utifrån det...händer ibland att personer som kommer ifrån samma land vill prata och berätta varför de kom till Sverige, har man tid att lyssna så får man en annan respekt ifrån dessa klienter/.../. Det är jätteviktigt att man lyssnar och känner av vad som e ok, känna av om man ska skaka i hand eller inte /.../ Alla är olika vid varje besök, alla familjer fungerar olika. (Mirella)

Här påpekar intervjupersonen att man får en annan respekt ifrån klienterna om man lyssnar på dem och anpassar sig till hur de vill ha det. På så sätt stärks relationen sinsemellan och det blir lättare att nå fram till klienten. Detta stämmer överens med Kamalis påstående om att relationen mellan socialarbetaren och klienten är viktig eftersom det skapar förtroende och på så sätt blir klienten inte reserverad utan berättar mer om sin situation, vilket kan innebära att man kan komma den egentliga problematiken ett steg närmare (ibid s 45).

En grundläggande egenskap som socialarbetare bör inneha för att kunna jobba utifrån ett

etniskt sensitivt synsätt är kunskap om den betydelse som den etniska tillhörigheten eller kulturen har i klientens vardag. Forskaren Lorraine (1999) menar att man måste utveckla kunskap, värderingar och förmågan att kunna arbeta socialt gränsöverskridande och inte ha en dömande attityd i arbetet (ibid s 11). Samtliga intervjupersoner har också beskrivit vilka egenskaper en socialarbetare bör ha för att kunna göra ett bra och lyckat arbete med invandrarklienter. Vidare hävdar de att dessa egenskaper kan vem som helst få, oavsett kulturkompetens eller etnisk bakgrund. Allra viktigaste komponenten är nyfikenheten och intresset för att lära sig mer om klientens kultur och värderingar. På så sätt kan man bryta förutfattade meningar som man bär på samt så ger det klienterna en känsla av trygghet att man vill försöka förstå dem.

Om man vill veta varför en del muslimska kvinnor bär slöja så ska man inte bara sitta och analysera för sig själv och tro massa saker. Man måste söka sig utåt och faktiskt fråga dem eller någon som vet. Alla får ju ha sin egen uppfattning men då har man kanske åtminstone hört att exempelvis alla som bär på slöja faktiskt inte är förtryckta som kanske många tror. (Pauline)

Det måste finnas ett genuint intresse för ens egen kulturkompetens men även för andras. Ett utbyte av kulturkompetensen vore det bästa, både mellan socialarbetare och klient men också mellan arbetskollagorna sinsemellan /.../. När jag började arbeta här hade många fördomar. Men jag tror att jag på något sätt har bidragit till att en del kollegor har fått andra tankesätt eftersom jag har delat med mig av min egen kunskap och mina erfarenheter. (Zabrina)

Kamali hänvisar till Malahleka och Woolfe (1990) som hävdar att socialarbetare måste respektera klienternas personlighet och behandla dem med värdighet. Man bör undvika att bilda sig stereotyper om olika folkgrupper eller kulturer annars finns det en risk att man bara ser de ”hinder” eller svårigheter som finns och på så sätt åsidosätts klientens positiva kvaliteter och egna resurser. För att kunna erbjuda service som bättre svarar mot etniska gruppers behov krävs det att både socialarbetare, beslutsfattare och praktiker regelbundet granskar och ifrågasätter sina egna attityder (Kamali 2002:47). Verksamheter som till stor del har invandrarklienter som målgrupp bör även ha olika policydokument eller riktlinjer som måste följas upp och utvärderas kontinuerligt. De nämner bl.a. tre viktiga riktlinjer:

1. policy om lika möjligheter;
2. policy om ”positiv särbehandling för anställning av socialarbetare från minoritetsgrupper”
3. etnisk främjande policy för tillhandahållande av service anpassad till etniska minoritetsgrupper (ibid s 48).

Under intervjuerna har vi frågat intervjupersonerna om verksamheterna som de arbetar i har någon särskild policy på hur de ska arbeta med invandrarklienter för att utföra ett så gott och effektivt arbete som möjligt men denna målgrupp. Det råder olika uppfattningar om detta men nästan alla har uttryckt att det tyvärr inte finns något sådant men de kan se att det finns behov av det och uttrycker en önskan om att frågor om kultur och etnicitet bör diskuteras oftare på arbetsplatsen.

Det är ingenting som man jobbar med aktivt. Det är något jag skulle önska mig mer av. Tyvärr tror jag att det beror på tidsbrist, pressat arbete och fullspäckade scheman. Därför prioriteras inte dessa frågor. (Agnesa)

Vi går exempelvis ibland på olika föredrag och föreläsningar som handlar om det här med hur man ska hantera olika kulturella skillnader. /.../ Det finns olika verksamheter som vi samarbetar med som brukar bjuda in invandrare och även oss för att ha olika diskussioner och för att lära oss mer om olika kulturer. Men också för att lära oss om hur vi på bästa sätt kan hjälpa dessa klienter komma ut i samhället och forma våra insatser utifrån deras behov. (Pauline)

Enligt forskaren Gutierrez innebär etniskt sensitivt socialt arbete att socialarbetare bör sträva efter att bidra till social rättvisa. Detta uppnås lättast genom den etniska medvetenheten. Hon definierar begreppet etnisk medvetenhet som en form av ”empowerment” det vill säga medborgardeltagande och en sorts ”hjälp till självhjälp” - makt över sin situation. Hon syftar på att målgruppen som tar emot servicen skall vara en del av det vi gör eftersom det är de som har den riktiga kunskapen om sina behov och resurser. Hon menar att om man skapar en organisation som drivs av etniska minoriteter är det lättare att faktiskt möta de behov som gruppen har. Hon kallar det för ”mångkulturell organisationsutveckling”. Syftet är att organisationen ska tillhandahålla service av olika slag men också arbeta för att åstadkomma social förändring (Gutierrez 1999:11). Detta kan kopplas till varför Socialtjänsten strävar efter

att anställa socialarbetare med utländsk bakgrund då syftet med det är att man bättre ska kunna möta invandrargrupperns behov.

6. Sammanfattning

Syftet med vår uppsats var att belysa hur socialarbetare med utländsk bakgrund resonerar kring ett behov av kulturkompetens i möten med invandrarklienter. Vi var intresserade av vilka erfarenheter socialarbetarna har kring betydelsen av kulturkompetens i socialt arbete med invandrarklienter. Vidare ville vi undersöka hur de definierar begreppet samt vilka för- och nackdelar som denna typ av kompetens kan innebära enligt dem. Vi valde att använda oss utav en kvalitativ metod i genomförandet av vår undersökning. Detta med anledning av att den var mest passande till vår forskningsfråga då vi var intresserade av socialarbetarnas känslor och uppfattningar kring vårt ämne.

Genom intervjuerna som vi utförde och vår analys av vårt insamlade material har syftet med uppsatsen uppnåtts och våra frågeställningar har således besvarats. När det gäller den första frågeställningen angående hur socialarbetarna definierar begreppet kulturkompetens visade det sig att de flesta hade liknande uppfattningar. Många ansåg att begreppet är väldigt brett och svårdefinierat. De flesta respondenterna beskrev det som kunskap om olika kulturer och levnadssätt men också språk, erfarenheter, seder och bruk. När det gäller vår andra frågeställning om vilka erfarenheter socialarbetarna har kring betydelsen av kulturkompetens i arbetet med invandrarklienter framkom det olika uppfattningar. Svaren som vi fick här kan även relateras till vår tredje frågeställning som handlar om förtjänster och begränsningar med kulturkompetens. De flesta hade positiva erfarenheter av kulturkompetens. Teman som nämndes var bland annat att det underlättar förståelsen för klienternas kultur och levnadssätt. På så sätt är det lättare att få en helhetsbild av deras sociala problem och insatser kan utformas och anpassas utifrån deras behov. Det kan även påverka att relationen mellan socialarbetaren och klienten förstärks samt kan klienten uppleva en slags trygghet, vilket innebär att klienten öppnar sig mer för socialarbetaren. Socialarbetare som har kulturkompetens ses även som en resurs på arbetsplatsen då kollegor kan vända sig till dessa och få hjälp vid behov. De kan även tillföra kollegorna ny kunskap som de kan ha nytta av i arbetet med utländska klienter. Det kan också vara ett sätt att bryta fördomar och generaliseringar som kan finnas på arbetsplatsen. Dock fanns det även en del begränsningar och nackdelar med kulturkompetens. Om klientens sociala problem förklaras utifrån kulturella aspekter kan en konsekvens bli att klientens egentliga problem glöms bort. Det förhindrar en djupgående analys av problemet om

man bara hänvisar till kulturella förklaringar. En annan negativ aspekt kan vara att generaliseringar om olika kulturer kan uppkomma. Därför är det viktigt att ha i åtanke att kulturer kan vara olika och det kan finnas skillnader i en och samma kultur.

Intervjupersonerna har även beskrivit att klienter som har samma kultur som socialarbetaren ofta har för höga förväntningar om att den professionelle skall förstå och hjälpa dem på ett mer förmånligt sätt på grund av deras bakgrund.

Sammanfattningsvis tyckte de flesta att kulturkompetens är positivt och det finns ett behov av det i arbeten där man kommer i kontakt med invandrarklienter. De ansåg dock att det inte är en avgörande egenskap för att kunna göra ett gott arbete med invandrarklienter. Det mest väsentliga är att socialarbetaren har en förmåga att göra en analytisk bedömning av individens aktuella situation och behov.

6.1 Slutdiskussion

Under hela uppsatsens gång har vi tyckt att vårt valda ämne har varit väldigt intressant, vilket har underlättat arbetsprocessen under hela uppgiften. Med tanke på vår förförståelse och våra tidigare erfarenheter har vi funnit det roligt och drivande att samla in material och den information som vi behövde för att besvara våra frågor. En del av våra föreställningar och uppfattningar bekräftades genom intervjupersonernas utsagor men det framkom även sådant som vi tidigare inte hade tänkt på. Exempelvis hade vi inte tänkt på de begränsningar och hinder som kulturkompetens kan innebära utan vi såg mer förtjänster med detta begrepp. Detta gav oss nya kunskaper och insikter kring betydelsen av kulturkompetens i möten med invandrarklienter. Vi anser att begreppet kulturkompetens är svårt att definiera då det kan betyda olika för olika personer men också beroende på vilket sammanhang det gäller.

I vår inledning diskuterade vi kring att personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade inom socialtjänsten (Socialstyrelsen 2010:8-9). Sverige är idag ett mångkulturellt land och mångfalden ökar ständigt. Detta innebär att det ställs högre krav på socialarbetarna då de måste ha kompetens och redskap för att erbjuda insatser som är anpassade till de sociala problem som dessa grupper har. Forskaren Kamali menar att socialtjänsten strävar efter att anställa fler socialarbetare med invandrarbakgrund för att bättre kunna möta den ökande mångfalden bland klienterna (Kamali 2002:139). Vi anser att anställandet av fler socialarbetare med invandrarbakgrund är positivt eftersom vi nu efter vårt resultat av uppsatsen har sett att det kan bidra till många förtjänster både för klienterna och arbetskollegor sinsemellan. Dock har det under intervjuerna framkommit att alla

socialarbetare, oberoende av etnisk tillhörighet, kan ha och utveckla kulturkompetens. Därför tror vi att det är viktigt att man inom socialt arbete inte bara stävar efter att anställa fler socialarbetare med utländsk bakgrund utan också att det bör finnas regelbundna diskussioner om kulturkompetens och kulturella skillnader på arbetsplatser där en stor målgrupp utgörs av invandrarklienter. En bättre och mer långsiktig lösning kan vara att det utformas riktlinjer och policys hur man skall arbeta med denna målgrupp för att möta deras behov på bästa möjliga sätt.

Samtliga intervjupersoner har beskrivit att det finns ett behov av kulturkompetens och de har även uttryckt en önskan om att frågor om kultur och etnicitet bör prioriteras mer inom socialt arbete. En del uppgav att de tror att orsakerna till varför dessa frågor inte prioriteras på deras arbetsplatser kan vara att det inte finns tillräckligt med tid och resurser till detta. De är överbelastade med arbetsuppgifter och därför åsidosätts denna typ av fråga. Vi anser att det borde forskas mer kring behovet av riktlinjer och policys på hur man bör arbeta med invandrarklienter och kulturella skillnader. Vad som är viktigt att påpeka är att intervjupersonerna har nämnt att kulturella skillnader inte bara finns i möten med invandrarklienter utan även med svenska klienter därför tror vi att det generellt är av stor vikt att socialarbetare ska ha mer kunskap om hur de ska gå tillväga vid situationer där kulturella aspekter kan upplevas problematiskt och svårt att handskas med. Eftersom vi har sett ett behov och en önskan om att dessa frågor ska prioriteras mer vore det intressant om det i framtiden fanns mer forskning kring hur verksamheter konkret skall utforma bättre arbetssätt för att bemöta klienter med annan etnisk bakgrund och deras behov.

En annan anledning till varför verksamheter bör hålla ämnet levande är att man på så sätt kan förebygga och motverka fördomar och generaliseringar bland socialarbetare. Således kan ett etniskt sensitivt tänk bli mer aktuellt genom etnisk medvetenhet och självreflektion.

6.2 Referenslista

- Ahmadi, Nader & Lönnback Eva Britt (2005). *Tvärkulturellt socialt arbete – av socialarbetare för socialarbetare*. Stockholm
- Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber
- Aspers, Patrik (2007). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. Malmö: Liber
- Bryman, Alan (2001). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Devore Wynetta (1999) ”Etniskt sensitivitet och socialt arbete” i Runquist, Weddig (red.) (1999). *Socialt arbete bortom etnicitets gränser*. Socialstyrelsen: Centrum för utvärdering för socialt arbete.
- Garran, Ann Marie & Rozas, Werkmeister Lisa (2013) Cultural Competence Revisted *Journal of Ethnic And Cultural Diversity in Social Work*, 22:2, 97-111.
- Gutierrez M Lorraine (1999) ”Etnisk medvetenhet för social rättvisa!” i Runquist, Weddig (red.) (1999). *Socialt arbete bortom etnicitets gränser*. Socialstyrelsen: Centrum för utvärdering för socialt arbete.
- Jönsson, Håkan (2011). *Sociala problem som perspektiv. En ansats för forskning och socialt arbete*. Malmö: Liber
- Harrison, Gai & Turner, Rachel (2010) Being a ‘Culturally Competent’ SocialWorker: Making Sense of a Murky Concept in Practice, *British Journal of Social Work* (2010) 1–18.
- Hjerm, Mikael och Peterson, Abby (2007) *Etnicitet – perspektiv på samhället*. Malmö: Gleerups Utbildning AB
- Kamali, Masoud (2002). *Kulturkompetens i socialt arbete. Om socialarbetarens och klientens kulturella bakgrund*. Stockholm: Carlssons Bokförlag
- May, Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur
- Montesino, N & Skytte M (2006) ” Kulturella perspektiv inom socialt arbete” i Meeuwisse, Anna & Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.) (2006). *Socialt arbete- en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur

Socialstyrelsen. Rapport - Interkulturellt socialt arbete 2010

<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18063/2010-6-9.pdf>

(2014-04-23)

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* [Elektronisk resurs]

http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf

(2014-04-28)

Wigzell Kerstin (1999) ”Inledning” i Runquist, Weddig (red.) (1999). *Socialt arbete bortom etnicitets gränser*. Socialstyrelsen: Centrum för utvärdering för socialt arbete

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrund

Ålder, bakgrund, utbildning

Vad arbetar du med?

Vad har du arbetat med tidigare?

Hur länge har du arbetat med socialt arbete där du kommer i kontakt med invandrarklienter?

I hur stor utsträckning arbetar du med invandrarklienter i jämförelse med andra klienter?

Kulturkompetens

Skulle du vilja berätta om hur du förhåller dig till kulturkompetens?

Vem tror du kan ha kulturkompetens i socialt arbete?

Hur får man denna kompetens?

Vad innebär kulturkompetens i ditt arbete?

På vilket sätt får du användning utav din kulturkompetens i ditt arbete?

Mångfaldskompetens

Upplever du att ditt arbete är anpassat till dagens mångkulturella samhälle?

Har du erfarenheter av att hantera ärenden av många olika kulturella uttryck?

Ställs det krav på dig att du ska vara tolerant när det gäller att hantera ärenden av många olika kulturella uttryck?

Arbetsplatsens syn på kulturkompetens

Har begreppet kulturkompetens diskuterats på den verksamhet som du arbetar på?

Vilken syn tror du att den verksamhet som du arbetar i har på kulturkompetens?

Påverkar verksamhetens syn på denna kompetens dig på något sätt i ditt arbete?

Vad tycker dina arbetskolligor om din kulturkompetens?

Förtjänster/begränsningar med kulturkompetens

Hur brukar invandrarklienter som du kommer i kontakt med se på din etniska bakgrund och kulturkompetens?

Ser du kulturkompetens som ett hinder eller en möjlighet i arbetet med invandrarklienter?

Behöver en socialarbetare ha specifik kompetens i arbetet med invandrarklienter för att arbetet ska bli så effektivt som möjligt?

Etnisk bakgrund

Påverkar din etniska bakgrund på något sätt relationen till dina invandrarklienter?

Påverkar din etniska bakgrund kommunikationen med dina invandrarklienter?

Upplever du att din etniska bakgrund medför att särskilda förväntningar ställs på dig av de utländska klienterna?

Etniskt sensitivt socialt arbete

Hur upplever du att invandrarklienter blir bemötta av din verksamhet? Får de den stöd som de behöver?

Förekommer det att invandrarklienter känner sig nedvärderade på grund av deras kultur och etniska bakgrund?

Upplever du att det förekommer kategoriseringar eller generaliseringar av invandrarklienter på din arbetsplats? Konsekvenser? Om ja: hur bör detta förebyggas?

Upplever du att det finns en skillnad i relationen mellan socialarbetare och invandrarklienter respektive socialarbetare och svenska klienter? Vilka faktorer påverkar relationen och förtroendet?

Har din verksamhet någon särskild policy på hur man ska arbeta med invandrarklienter för att arbetet ska bli så effektivt som möjligt?

Vad kännetecknar enligt dig ett gott och lyckat arbete med invandrarklienter?

Bilaga 2

Informationsbrev

Hej!

Vi är två studenter på socionomprogrammets sjätte termin vid Lunds Universitet och vi är just nu i full fart med vår c-uppsatsskrivning. Vi är intresserade av att undersöka hur socialarbetare med utländsk bakgrund resonerar kring betydelsen av den etniska bakgrunden i möten med invandrarklienter. Vidare vill vi undersöka hur socialarbetare med utländsk bakgrund resonerar kring ett behov av kulturkompetens i möten med invandrarklienter

Vilka erfarenheter har socialarbetarna kring betydelsen av kulturkompetens i socialt arbete med invandrarklienter?

Hur definierar socialarbetarna begreppet kulturkompetens?

Vilka fördelar och nackdelar finns det med kulturkompetens enligt socialarbetarna?

För att utföra vår studie vill vi göra intervjuer med utländska socialarbetare. En intervju kommer att äga rum på en plats som är lämplig och som vi tillsammans kan komma överens om. Intervjun beräknas ta ca 45-60 minuter.

Upplägget i intervjun kommer att vara relativt fritt då vi eftersträvar en öppen dialog som ger utrymme för oss att eventuellt kunna ställa följdfrågor till sådant som vi vill fördjupa oss i eller utveckla. Således vill vi inte begränsa era svar genom att ha strikta frågor. Dock kommer vi att använda oss utav några frågeställningar eller teman som hjälpmedel till det ämne som vi vill undersöka.

Intervjun kommer att spelas in på band för att sedan transkriberas och skrivas ut. Syftet med bandinspelningen är att vi på så sätt kan vara mer närvarande och fokuserade på själva intervjun. Det underlättar även för oss att inte gå miste om viktig information samt för att förbättra vårt minne av det som sägs i intervjun.

I slutet av intervjun kommer vi att ägna den sista delen av samtalet till att sammanfatta den information som har framkommit i syfte att återkoppla och säkerställa oss att vi har uppfattat informationen på korrekt sätt.

Som intervjuperson omfattas du av individskyddskravet, vilket innebär ett skydd mot otillbörlig insyn i dina livsförhållanden. Endast frågor som handlar om vårt forskningsändamål kommer att ställas.

Med hänsyn till forskningsetiska principer kommer du att vara anonym/avidentifierad i resultatet av vår studie. Deltagandet är frivilligt, vilket innebär att du har möjlighet att när som helst avbryta ditt deltagande. Den information som vi kommer att samla in under intervjun kommer att förvaras så att endast vi kommer att ha tillgång till den. Datainsamlingen kommer endast att användas för vårt forskningsändamål. Materialet kommer att förstöras efter att uppsatsen är examinerad och godkänd.

Efter att vårt examensarbete har blivit godkänt kommer den att publiceras på Lunds universitets hemsida. Om det önskas så kan även vi skicka resultatet av vår godkända uppsats till er personligen.

Härmed tillfrågas Du om deltagande i vår studie.

Kontaktuppgifter

Studieansvariga:

Besa Sylejmani

besarta.sulejmani.072@student.lu.se

Egzona Gerxhaliu

egzona.gerxhaliu.470@student.lu.se

Handledare: Mikael Sandgren

Mikael.Sandgren@soch.lu.se