

EN, TO, TRE

integration findes ikke!

Den dag METODEN til integration bliver opfundet er der ikke flere at integrere. Så hvad med at prøve med en E.I.I.S. (Erfaringer, Inddragelse, Interaktion, Solidaritet)?

Af John Rasmussen

Det generer mig gevaldigt, og det er mere end bare en sten i skoen. Jeg tænker på diskussionen om integration af indvandrere og flygtninge, samt det der i praksis bliver gjort i den forbindelse i det danske samfund. Det er som om, at det bare handler om, at finde METODEN, og så skal alt nok blive godt.

Virkeligheden er vel nærmere, at der ikke findes universale løsninger, hvilket skyldes, at hvad der er godt for et individ ikke nødvendigvis er det rigtige for alle andre mennesker. Hvad der er succes på en skole, en arbejdsplads, i et boligområde eller på et plejehjem er ikke nødvendigvis muligt, at plagiare andre steder.

Lad mig uddybe dette. Alle menneskers liv rummer nogle fælles vilkår og faktorer, som at vi alle har brug for at trække vejret, mad og drikke, socialt fællesskab, vi har brug for at vide, hvad fremtiden byder, noget at tro på (ikke nødvendigvis religion) og vi har alle brug for tryghed.

Vi mennesker har dog også grundvilkår som er forskellige. Vi har fx et køn, vi er børn, unge, voksne eller ældre. Der er børn og unge der har forældre, andre har ikke, nogle voksne har arbejde andre ikke, der er mennesker der bor i storbyer, andre bor på landet, nogle ældre bor i egen lejlighed, en del i beskyttet bolig og atter andre i eget hus etc. De nævnte livssituationer er nogle ret synlige og overordnede realiteter mennesker kan befinde sig i.

Går vi mere i detaljer med den enkeltes liv, finder vi endnu flere forskelle, fx at vi er sat sammen biologisk forskelligt og vores intelligenser er forskellige. Vi er vokset op og bor i forskellige nærmiljøer, hvilket påvirker os og giver os forskellige udgangspunkter, begrænsninger og muligheder. Dertil kommer, at vores temperamenter og måder at håndtere påvirkninger fra omgivelserne på er forskellige. Oven i disse faktorer kan lægges, at vi er påvirket af vores kultur, religion og historie.

Mere konkret betyder alle disse forskellige muligheder og begrænsninger, at der eksempelvis er nogle der er ordblinde, har allergi, andre er mentalt handikappede, nogle ensomme, andre har et godt socialt netværk, der er mennesker der sidder dårligt i det økonomisk, andre har mere at rutte med etc. etc.

Listen kunne gøres meget længere, men summa summarum: Menneskers situation er på en række punkter ens og på andre punkter forskellige. Mennesker har derfor også brug for forskellige måder, at bli-



ve mødt på, at der stilles forskellige krav, og gives forskellige muligheder, for at de kan blive integreret i det samfund de befinder sig.

Ser vi på kommunernes, institutionernes, skolernes, arbejdspladsernes, plejehjemmenes etc. grundvilkår, som økonomi, lovgivningen de arbejder indenfor, de fysiske rammer (bygninger etc.), personalets og ledelsens uddannelse og forudsætninger etc. er disse faktorer også meget forskellige og deres muligheder for, at arbejde med integration i praksis, er derfor også meget forskellige.

Kort sagt, også de tiltag der sættes i værk for at løse integrationsopgaven har forskellige udgangspunkter, muligheder og begrænsninger.

Selv hvis målet er: "At mennesker skal have muligheder for, at skabe sig et selvstændigt og godt liv" ville dette kunne udlægges så forskelligt, at dette tillige forstærker mit udsagn om, at der ikke bare skal findes en METODE, og når den er udviklet og implementeret, så er succesen hjemme, sorry! En, to, tre, integration findes ikke. Vi må derfor tænke i brede vifter af indsatser med en mangfoldighed af tiltag.

E.I.I.S BLOT TIL LYST!

Det ovennævnte betyder ikke, at der ikke findes nogle fundamenter, hvorpå integrationsarbejdet kan baseres, eller at det er lige meget, hvilke principper vi funderer praksis på.

Jeg har igennem ca. 15 år arbejdet med

integration af mennesker (børn, unge, voksne, ældre etc.) med anden etnisk herkomst end dansk. Jeg har været konsulent for institutioner der arbejder med flygtninge, jeg har arbejdet i institutioner, skoler og boligområder, hvor en stor del af udfordringerne har været integration. Jeg har i den forbindelse først og fremmest arbejdet sammen med de borgere som integrationen berører. Jeg har arbejdet sammen med professionelle som pædagoger, skolelærere, psykologer, sagsbehandlere, politi, socialrådgivere etc. og de mange frivillige, som jeg under ét kalder socialarbejdere. Jeg har evalueret dette arbejde, i forsøget på at skille skidt fra kanel og for at se om der er nogle principper i integrationsarbejdet der er mere relevante end andre. Og det er der!

Jeg har fundet fire principper, jeg kalder E.I.I.S.modellen, som integrationen kan bygge på, som praksis kan forankres i og vokse ud fra.

De fire principper er følgende:

- Erfaringer
- Inddragelse
- Interaktion
- Solidaritet

Jeg vil i det følgende forklare, hvad der ligger i E.I.I.S-modellens fire principper, og begrunde, hvorfor jeg finder dem så sørens vigtige og relevante.

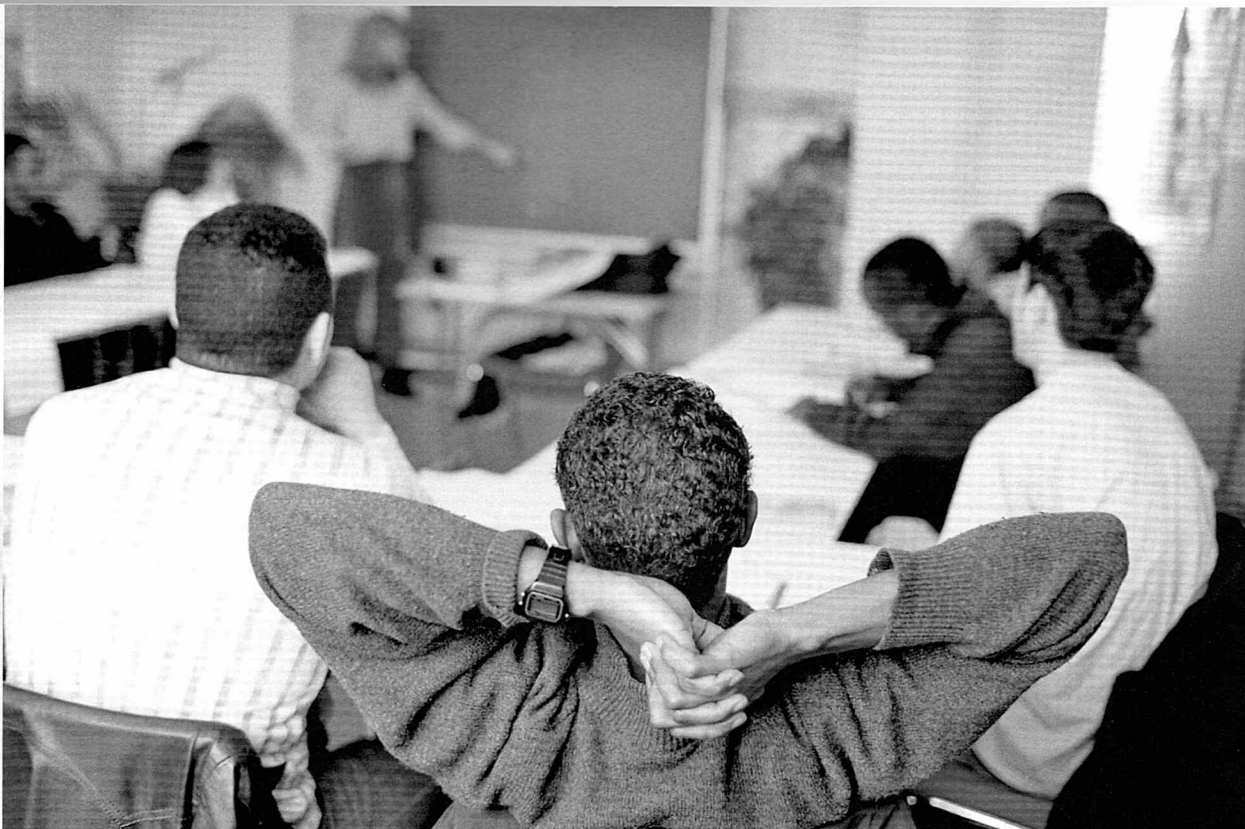
1. princip: Brug og byg på *flygtningenes og indvandrernes erfaringer*. Med dette menes, at socialarbejderne skal inddrage menneskers

fysiske, psykiske og sociale situation, såvel som deres kulturelle og personlige habitus⁷⁾. Man skal altså bygge på det, det enkelte menneske har erfaring med i forvejen. På den måde bliver menneskenes viden og interesser inddraget i de aktiviteter og de arbejdsformer der bruges i integrationen. Hvis arbejdet ikke baseres på indvandreres og flygtninges erfaringer, har de ikke muligheder for at forstå, hvad der sker omkring dem. Når noget giver mennesker mening hænger det uløseligt sammen med, at det knytter an til noget genkendeligt. Hvis mennesker ikke kan hænge det der sker omkring dem, i skolen, på arbejdet, på plejehjemmet etc. op på et eller andet der siger dem noget og giver dem mening, så vil det forekomme mennesket, om jeg så må sige, at være "sort snak". Man kan sammenligne det med, at man på en arbejdsplads fra den ene dag til den anden indfører, at alle skal tale kinesisk. Uanset hvor smukt og udtryksfuldt dette sprog end er, vil medarbejderne i bedste fald blive forvirret fordi, dette har de ingen erfaring med. De vil sandsynligvis begynde, at lave modstand mod det de ikke forstår. I værste fald vil de prøve og komme væk fra det uforståelige, altså finde et andet job, eller de vil isolere sig i et forsøg på, at beskytte sig selv. Hvis sådanne omvæltninger er noget gentagende i deres liv og de oplever det ene nederlag efter det andet, vil de til sidst ikke magte at yde deres skærv til fællesskabet.

2. princip: Sørg for, at *indvandrere og flygtninge inddrages*. Dette princip omhandler, at mennesker ikke bare skal høres, men også inddrages fx i socialarbejdernes planlægning, aktiviteter og arbejde. Derved (for)bliver indvandrere og flygtninge selv nogle handlende og virksomme mennesker. Modsat passive mennesker, der efterhånden går i stykker såvel fysisk som psykisk. Inddragelse af indvandrere og flygtninge er knyttet til at bruge deres erfaringer, hvilket hænger tæt sammen med deres motiver. Altså at mennesker skal kunne se og forstå meningen med det der foregår, for at være deltagende og handlende. For at være aktiv, må mennesker være i stand til at kunne forstå og se, at der er en sammenhæng imellem fx målet med en aktivitet og de handlinger der rent faktisk skal udføres for at nå dette mål. Det er en erfaring som mange arbejdspladser har gjort sig igennem tiden. Man fandt ud af, at medarbejderne blev mere kompetente og fleksible, hvis de kunne gennemskue og forstå den produktion de

indgik i. Princippet gælder også for indvandrere og flygtninge fx når de skal lære det danske sprog, de skal kunne forstå, hvad de kan bruge det til. En af de store opgaver for socialarbejderen må derfor være at afdække, hvad der giver mening for de mennesker der skal integreres og forsøge at skabe processer, hvor indvandrerne og flygtningene oplever et vist mål af meningsfuldhed. Dermed skabes grundlag for aktiviteter der bidrager til disse menneskers personlighedsudvikling og kompetencer. Mennesker der ikke inddrages i eget liv, kan ikke tage ansvar for det og har derfor ingen indflydelse på egen eller vor fælles fremtid, de er marginaliserede.

3. princip handler om *interaktion* eller *samspil*. Dette princip henviser til, at menneskets udvikling gennemgår to samtidige overgange, der til sammen skaber en vekselvirkning: 1) at omverdenen har indflydelse på og præger det enkelte menneske og 2) at mennesket påvirker og spiller ind på sin omverden. Når mennesket indgår i samspil med omverdenen optager det gradvis omverdenens genstande og forhold, som fx sprog, normer etc. Her igennem udvikler mennesket egne evner og færdigheder. Parallelt og samtidigt med denne tilegnelsesproces forløber en anden proces som udgår fra mennesket til omverdenen. Sagt på en anden måde, mennesker bliver påvirket af den verden de færdes i, og samtidig påvirker mennesket også omgivelserne. Skolen præger brugerne, men brugerne påvirker også hverdagen dér, fx ved at ytre sig i undervisningen, i klassen og i skolegården. På arbejdet bliver vi påvirket af vores arbejdsopgaver og kolleger, men vi påvirker også arbejdsopgaverne, fx ved den måde hvorpå vi løser opgaverne, gennem det faglige system etc. Det politiske system påvirker vores hverdag, men vi påvirker også systemet, fx når vi stemmer ved valg, den måde vi køber ind på og når vi fx melder os ind i politiske partier eller foreninger. De to processer påvirker hinanden sideløbende. Dermed skabes en vekselvirkning mellem samfundet og mennesket. Derved tilegner indvandrerne og flygtningene sig ikke blot den allerede eksisterende kultur, men er også med til at skabe en ny og tilegne sig det nye.



Danskundervisning på skole for asylansøgere

Foto: Pelle Rink

4. princip er *solidaritet*. Dette princip omhandler fællesskabet, sammenhold og gensidige forpligtigelser imellem mennesker i en gruppe, et samfund, en kultur e.l. Dette fællesskab vil ofte blive bekræftet gennem gruppens eller kulturens ritualer og levevis. Begrebet solidaritet er tæt knyttet til at handle sammen, når det at handle sammen forstås som en solidarisk fordeling af opgaver på flere personer og der igennem opnåelse af samhørighed. Solidaritet har ikke nødvendigvis noget at gøre med, at man er enige om alt, eller at man skal have de samme holdninger, men omfatter bl.a., at alle har ret til at have deres meninger og holdninger, at man alligevel hører på hinanden og vil arbejde sammen. Solidaritet, i den nævnte forståelse, er grundlaget for, at mennesket kan fungere i sammenhæng med andre, i institutionen, i skolen, på arbejdspladsen, i boligfællesskabet etc.

Det jeg advokerer for, er en demokratisk model. Modellens principper mener jeg, kan bruges uanset om der er tale om institutioner med vandretliggende hjerneskadede mennesker, skoler med vilde eller harmoniske børn

og unge, beskyttede boliger, på arbejdspladsen, i boligsocialt arbejde eller andre tiltag med integrerende sigte. Selvfølgelig under behørigt hensyntagen til deltagernes psykiske og fysiske situation, alder, behov og de omstændigheder der i øvrigt er tilstede.

At gøre det modsatte, vil være at minimere indvandreres og flygtnings liv og sige nej til deres ressourcer.

De fire principper kræver bl.a. planlægning, grundighed, omtanke og en anelse tålmodighed, for hvis der jappes og snydes hjørner, i forsøg på at opnå hurtige og kortsigtede resultater, er der fare og stor sandsynlighed for, at menneskeliv og muligheder går fløjten, hvilket er en umiddelbar katastrofe for den enkelte og et tab for fællesskabet.

* Habitusbegrebet forstås som de kundskaber, viden og kompetencer, følelser og holdninger mennesket har tilegnet sig og udviklet gennem deres livsvilkår og livserfaringer, og som er med til at bestemme dets måder at tænke og handle på. Se mere om emnet hos Pierre Bourdieu (1930-2002).

John Rasmussen er beboerrådgiver, og har firmaet MAngfoldighedens TANkeDUnk.