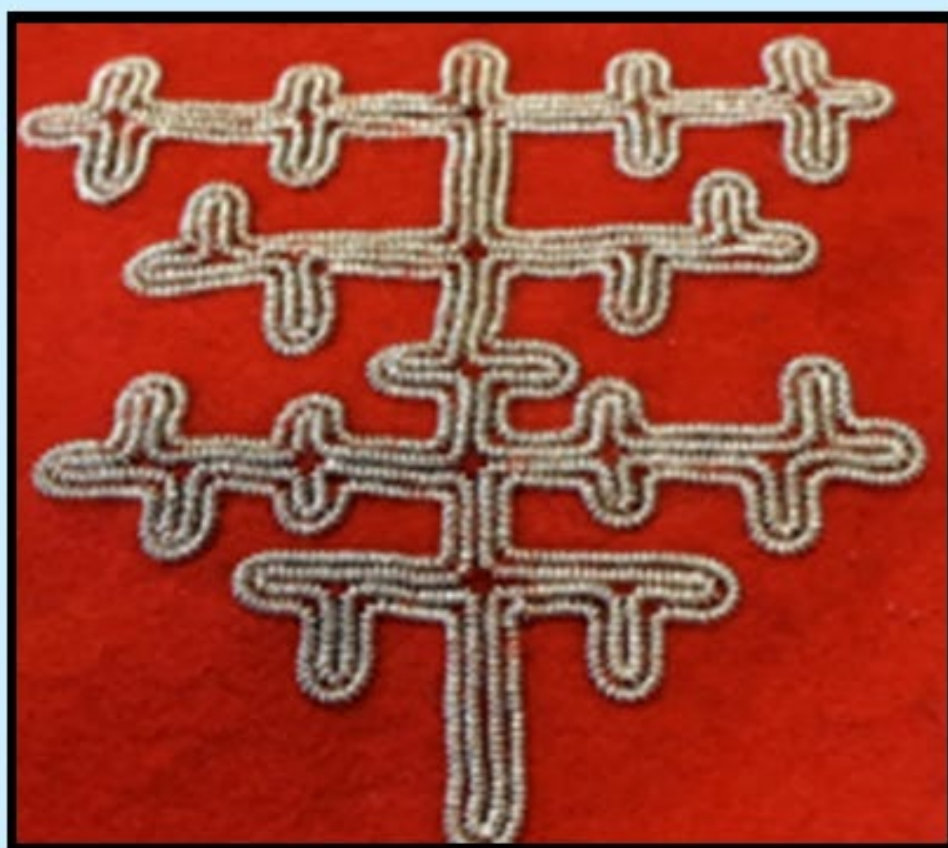


FØLGEFORSKNING AV NASJONALT SAMISK KOMPETANSESENTER (NASAK)

Trond Bliksvær, Inger Marie Holm, Fredrik Langeland
og Majken Paulsen





NORDLANDSFORSKNING
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

FØLGEFORSKNING AV NASJONALT SAMISK KOMPETANSESENTER (NASAK)

Trond Bliksvær, Inger Marie Holm, Fredrik Langeland og Majken Paulsen

PUBLIKASJONSINFO

Copyright © 2025 NORDLANDSFORSKNING

Utgitt av Nordlandsforskning AS

Forsideillustrasjon: Foto: Anette Langås Larsen, NASAK. Bildet er av Langås Larsen sin lulesamiske "slieppe" - bryststykke på kofta som ligger nært hjertet. Tinntrådbroderiene illustrerer et nettverk og et fellesskap, noe som er dypt forankret i samisk kultur.

Nordlandsforskning AS

Postboks 1490

N-8049 Bodø

Tlf. +47 754 11 810

nf@nforsk.no

www.nordlandsforskning.no

Tittel: FØLGEFORSKNING AV NASJONALT SAMISK KOMPETANSESENTER (NASAK)

NF-Rapport nummer: 24/2025

ISBN (digital): 978-82-7321-931-2

ISSN (digital): 2704-033X

Forfatter(e): Trond Bliksvær, Inger Marie Holm, Fredrik Langeland, Majken Paulsen

Publikasjonsdato: 28.11.2025

Prosjektansvarlig: Trond Bliksvær

Forskningsleder: Ragnhild Holmen Waldahl

Prosjekt: Følgeforskning av Nasjonalt samiske kompetansesenter (NASAK)

Oppdragsgiver: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)

Oppdragsgivers referanse: Anders Næss

Emneord: Sápmi, samisk, kultursensitivitet, Barnevern, Familievern, Krisesenter

Antall sider: 106

FORORD

Rapporten presenterer resultatene fra en følgeforskning av Nasjonalt samisk kompetansesenter (NASAK), utført på oppdrag fra Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet (Bufdir). NASAK hadde oppstart i 2022 og Nordlandsforskning har fulgt senteret gjennom de to første ordinære driftsårene (2023 og 2024) og frem til starten av 2025. Formålet med evalueringsoppdraget har vært å innhente kunnskap om hvordan NASAK arbeider i tråd med sitt mandat om å styrke barnevernet, familieverket, og krisesentrene når det gjelder å kunne tilby et likeverdig tilbud til samiske brukere av disse tjenestene i Norge.

Prosjektet er gjennomført av Nordlandsforskning og forskerteamet har bestått av forskerne Trond Bliksvær, Inger Marie Holm, Fredrik Langeland, og Majken Paulsen. I det første prosjektåret bidro også forsker Susanne Normann i datainnsamlingen.

Holm var prosjektleder frem til juni 2025, da Bliksvær overtok i forbindelse med at Holm hadde bestemt seg for å søke på utlyst stilling som avdelingsleder for NASAK. Holm har medvirket i diskusjoner og analyser av data også i tiden etter, men har ikke hatt selvstendig ansvar for enkeltkapitler. Bliksvær har som prosjektleder og førsteforfatter redigert alle kapitler. Sistekapittelet med konklusjoner er skrevet av Bliksvær og Langeland i samarbeid

En særlig takk til referansegruppa, for verdifulle faglige og metodiske innspill underveis i prosjektfølgeløpet. Referansegruppa har bestått av Eivind Langås (daglig leder Stormen samiske senter, Bodø), Elisabeth Nutti (politiadvokat 2, Nordland politidistrikt, Narvik), Ketil Lenert Hansen (professor UiT Norges arktiske universitet/Regionalt kunnskapssenter for barn og unge Nord, Tromsø), og Solveig Bergman (seniorforsker, Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress, Tromsø). Takk til forskningsleder Ragnhild Holmen Waldahl, Nordlandsforskning, og til seniorforsker Synnøve Økland Jahnssen, FAFO, for kvalitetssikring. Takk også til seniorforsker Bjørg Eva Skogøy, Nordlandsforskning, for gode kommentarer og innspill.

Sist men ikke minst en stor takk til alle informanter som har bidratt til rapporten ved å dele sine erfaringer og refleksjoner, inkludert ansatte ved NASAK, som har stilt opp til intervjuer og samtaler, og latt oss komme tett på.

Vi takker Bufdir for et interessant oppdrag og godt samarbeid.

Feil og mangler som måtte hefte ved rapporten står for forfatterens regning.

Bodø, november 2025

FORORD	3
FIGUR- OG TABELLISTE	5
SAMMENDRAG.....	6
SUMMARY	10
1 BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLINGER.....	14
1.1 INNLEDNING.....	14
1.2 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER	14
1.3 TEMATISK OG TEORETISK BAKTEPPE.....	15
1.4 BAKGRUNNEN FOR ETABLERINGEN AV NASAK.....	17
1.5 NÆRMERE OM NASAKS MANDAT OG OPPGAVER.....	20
1.6 RAPPORTENS OPPBYGNING.....	22
2 KUNNSKAPSGRUNNLAG OG TIDLIGERE FORSKNING.....	23
2.1 INNLEDNING.....	23
2.2 SAMENE – URFOLKSKULTUR, ASSIMILERING OG FORNORSKNING	23
2.3 REVITALISERING AV SAMISKE SPRÅK	25
2.4 SAMISK TILKNYTNING OG BEFOLKNINGSSTUDIER	25
2.5 JURIDISK DEFINISJON AV SAME	26
2.6 MANGFOLDET I SÁPMI.....	27
2.7 SAMER HAR URFOLKSSTATUS.....	29
2.8 URFOLKSFORSKNING OG URFOLKSMETODOLOGI	30
2.9 SAMISK FORSKNING OG SAMMENLIGNBARE FORSKNINGSFELT	30
2.10 FORSKNING OM SAMER I NORSK SÁPMI – ET OVERBLIKK.....	32
2.11 SAMER SOM TJENESTEMOTTAKERE I NORGE.....	33
2.12 BARRIERER FOR SAMISKE BRUKERES OPPSØKING AV TJENESTER	36
2.13 INTERNALISERT RASISME, USYNLIGGJØRING OG SAMISK MERARBEID	37
2.14 OPPSUMMERING	38
3 METODE.....	39
3.1 FØLGEFORSKNING	39
3.2 REKRUTTERING OG UTVALG.....	39
3.3 METODISK GJENNOMFØRING	41
3.4 KODING OG ANALYSE.....	43
3.5 FORSKERPOSISJON OG REFLEKSIVITET	43
3.6 KVALITET OG KVALITETSSIKRING	44
3.7 ETIKK OG PERSONVERN	45
4 NASAK – ETABLERING, ORGANISERING OG DRIFT	46
4.1 INNLEDNING.....	46
4.2 ETABLERING OG KONTORSTEDER.....	46
4.3 KOMPETANSEKRAV OG KOMPETANSEPLAN	49
4.4 NASAKS AKTIVITETER.....	52
4.5 NASAKS ROLLE I FORHOLD TIL SAMARBEIDSPARTNERE	58

4.6	OPPSUMMERING	59
5	ERFARINGER FRA BARNEVERNET, FAMILIEVERNET OG KRISESENTERE.....	62
5.1	KORT OM TJENESTENE I UTVALGET	62
5.2	IDENTIFISERING AV MÅLGRUPPER FOR LIKEVERDIGE TJENESTER.....	64
5.3	KULTURSENSITIVITET.....	67
5.4	MANGLENDE ERFARINGER MED SAMISKE TJENESTEMOTTAKERE.....	68
5.5	I HVILKEN GRAD OPPSØKER SAMER TJENESTENE?.....	69
5.6	FYSISK TILRETTELEGGING AV TJENESTENES LOKALER.....	71
5.7	SAMISKE BEHOV FOR TILPASNING	72
5.8	TJENESTENES KJENNSKAP TIL NASAK.....	75
5.9	TJENESTENES OPPLEVDE UTFORDRINGER OG YTTERLIGE BEHOV.....	78
5.10	OPPSUMMERING	80
6	ARBEID MED SAMARBEIDSPARTNERE OG SEKUNDÆRMÅLGRUPPER	82
6.1	NASJONALT OG INTERNASJONALT SAMARBEID.....	82
6.2	NASAK SOM EN RESSURS FOR KOMPETANSEHEVING AV TJENESTENE	83
6.3	SAMARBEID OG SAMARBEIDSRELASJONER	85
6.4	ANSVARSSOMRÅDER OG OVERLAPPENDE TEMAER/GRENSEGANGER.....	86
6.5	BRUK AV DIGITALE RESSURSER.....	87
6.6	OPPSUMMERING	88
7	OPPSUMMERING, DISKUSJON OG ANBEFALINGER.....	89
7.1	HOVEDFUNN	89
7.2	SPENNINGER MELLOM MAJORITET OG MINORITET	92
7.3	LIKEVERDIGE OG KULTURELT TILPASSEDE TJENESTER	93
7.4	ANBEFALINGER	95
	REFERANSER.....	97
	VEDLEGG.....	105

FIGUR- OG TABELLISTE

Figur 1. Sametingets valgmanntall 1989-2023 (Kilde: Sametinget) 26

Figur 2 Utbredelse av samiske språk. Kilde: <https://snl.no/samisk>..... 28

Tabell 1 Informanter som er intervjuet individuelt/fokusgrupper (NASAK og primærmålgrupper)40

SAMMENDRAG

Denne evalueringen undersøker hvordan Nasjonalt samisk kompetansesenter (NASAK) har løst sitt mandat om å styrke barnevern, familievern og krisesentre i å tilby likeverdige tjenester til samiske barn, unge og familier – og om senterets organisering er hensiktsmessig for et nasjonalt oppdrag. NASAK ble etablert i 2021, med oppstartsår i 2022 og første ordinære driftsår i 2023. Forskningsprosjektet har fulgt NASAK gjennom årene 2023 og 2024, og de første månedene i 2025.

NASAK er organisatorisk forankret i Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) region nord, og bygger videre på erfaringene fra Regionalt samisk kompetansesenter (RESAK) som ble opprettet i Karasjok i 2011. NASAK har også hovedkontor i Karasjok, og det er etablert tre avdelinger (også kalt utekontor) i henholdsvis Tromsø, Røros og Oslo.

NASAK sitt mandat gir senteret nasjonalt ansvar for opplæring og veiledning av tjenestene, kunnskapsutvikling og videreutvikling av faglige føringer for praksis, samarbeid med relevante kompetansemiljøer nasjonalt og internasjonalt, i tillegg til å fremme brukermedvirkning og synliggjøre samiske behov i tjenestene. Mandatet presiserer også visse kompetansekrav, og krav til styringslinje.

Metodisk tilnærming

I oppdraget er det anvendt et kvalitativt forskningsdesign, der ulike metoder har vært brukt for å belyse NASAKs organisering og funksjon. Fremgangsmåten har vært søkt forankret i en urfolksmetodologisk tilnærming, som legger vekt på samisk kunnskap og erfaringer, og erkjenner hvordan disse er forankret i samfunnsmessige og historiske forhold. Studien er organisert som følgeforskning, som innebærer at forskningen har fulgt NASAKs utvikling over tid og gitt mulighet for løpende refleksjoner, tilbakeføring av foreløpige resultater til NASAK, og tilpasninger av forskningsmetodisk tilnærming underveis. En metodiske bredde med veksling mellom nærhet (dialog og seminarer med NASAK) og distanse (intervjuer og seminarer med eksterne) – har gitt oss en dybde i forståelsen av NASAKs organisering og virkemåte, i tillegg til bredde i forståelsen av praksisfeltets behov.

Rapporten bygger på kvalitative intervjuer (både individuelle og i grupper) med ansatte i NASAK og i primærmålgruppene (kommunalt og statlig barnevern, familievern og krisesentre) samt med samarbeidspartnere (bl.a. SANKS, KORUS Nord, politi), feltnotater og observasjoner fra samlinger med NASAK, dokumentanalyse og resultater fra en spørreundersøkelse blant krisesentrene.

NASAK – organisering og drift i et felt preget av kompleksitet

NASAK har fem fagstillinger og halvannen lederstilling, med en todelt ledelsesmodell med en avdelingsleder i full stilling, og en enhetsleder som samtidig er leder for Indre-Finnmark familievernkontor. Det er et forholdsvis lite senter om man ser det i forhold til mandat og oppgaver. Den valgte desentraliserte organiseringen gir nasjonal tilstedeværelse og mulighet for lokal tillitsbygging, men innebærer samtidig også noen ulemper, som mye reisevirksomhet, og risiko for isolasjon på utekontorene. En lang styringslinje via Bufetat region nord begrenser opplevd autonomi blant de som leder og jobber i senteret, og synliggjør samtidig en spenning mellom på den ene siden det å ha status og forventninger som «nasjonalt senter» på den ene siden, og den regionale forankringen og styringslinja på den andre.

Til tross for begrensede ressurser har NASAK på forholdsvis kort tid lyktes med å etablere seg som et operativt fagmiljø. Senteret har utviklet kurs, veiledningsopplegg og metodiske verktøy, gitt bistand i enkeltsaker, og gjort et omfattende nettverksarbeid mot mange ulike aktører. Det har underveis vært

viktig for senteret å bruke mye tid og ressurser på å bygge relasjoner og tillit i ulike samiske samfunn. Samtidig gjenstår det å styrke kompetanse og aktivitet på noen områder, eksempelvis innen lule-/markasamisk, kriesenterfeltet, og statlig barnevern. En viss andel klinisk arbeid i stillingene er nedfelt i mandatet, og bidrar til å holde kompetanse ved like. Samtidig binder klinisk arbeid også opp noe kapasitet i en ellers liten organisasjon, og konkurrerer således også om tid til nasjonale oppgaver. NASAK har et sammensatt og komplekst virkeområde som omfatter mange ulike aktører, tjenestetyper, geografiske områder og samiske språkgrupper. Vi peker i rapporten på tre gjennomgående spenninger som preger senterets virksomhet, og bidrar til kompleksitet: Den første gjelder forholdet mellom det regionale og det nasjonale, som kommer til uttrykk gjennom diskusjoner om kontorlokalisering, styringslinje og autonomi. Den andre springer ut av det språklige og kulturelle mangfoldet som eksisterer i Sápmi og i den samiske befolkning i Norge for øvrig. Dette mangfoldet rommer også delvis interesse-motsetninger og interne spenninger, og er noe en kompetanseinstitusjon som NASAK er avhengig av å kjenne til for å kunne opparbeide seg nødvendig tillit. Den tredje spenningen knytter seg til kompleksiteten i tjenester som NASAK skal betjene. Statlig og kommunalt barnevern, familievern, og kriesentertilbudet representerer tjenester med ulik historikk (eksempelvis startet kriesentrene som en bevegelse), organisering og styringslinjer, og lovverk og faglig innhold – selv om de også har faglige fellesnevne.

Erfaringer og behov i tjenestene

I tjenestene som utgjør NASAK sine primærmålgrupper er bildet variert. Familievernstjenesten og deler av barnevernet i samiske kjerneområder har oftere erfaring med og ser konkret nytte av NASAKs støtte enn andre tjenester. Det er særlig tjenester utenfor samiske kjerneområder og kriesentre som uttrykker usikkerhet om hvordan de skal tilpasse tilbudet til samiske brukere, og som er mest usikre på hva de konkret kan få bistand til fra NASAK.

Et viktig funn er at hvordan man kan gå frem for å identifisere samisk tilhørighet, er en krevende problemstilling i tjenesteapparatet. Noen har regelmessig kontakt med samiske brukere, mens andre antar at de har hatt samiske brukere, men uten at dette har vært eksplisitt uttrykt eller de har fått kunnskap om det på annen måte. Det er et gjennomgående funn at samiske tjenestemottakere i liten grad identifiseres i tjenestene. De færreste tjenesteytere spør aktivt, og identitet avdekkes gjerne bare hvis brukeren selv forteller det, eller hvis det fremgår gjennom synlige markører som navn, språk, eller næringsopplysninger (reindrift). Dette skyldes en usikkerhet omkring hvordan man spørre uten å stigmatisere eller bryte normer og regler. Det fører til at et behov for samisk språk, tolk eller andre kulturtilpasninger ikke fanges opp tidlig nok. Det fører trolig også til at mange samer ikke blir oppfattet som samiske i møtet med tjenestene. Tjenesteyterne etterlyser fremgangsmåter for å avklare spørsmål om samisk tilhørighet og behov for språklig støtte.

I intervjuene med tjenestene finner vi at mange beskriver sin arbeidsform som kultursensitiv, men samtidig er det en tendens til at kultursensitivitet ofte omtales som noe man gjør generelt («vi møter alle likt med åpenhet»). Til tross for gode intensjoner, kan en slik generisk form for kultursensitiv praksis bidra til en usynliggjøring av de særlige vilkår som gjelder for samiske brukere som urfolk i møte med tjenesteapparatet. Disse vilkårene består av negative erfaringer og ettervirkninger etter fornorskingsprosessene, betydningen av slekt og lokale språk, kommunikasjonsform, hverdagsliv knyttet til natur og næring, og andre familielogikker enn man er vant til i det norske majoritetssamfunnet – og en pågående strukturell diskriminering i dag relatert til disse særtrekkene. Flere eksempler i materialet viser at uten slik kunnskap kan «samiske» praksiser fra samiske brukere (eller potensielle brukere) av

tjenestene bli feilaktig tolket fra tjenesteyternes side som motstand eller motvilje fremfor som et resultat av kulturforskjell. Der fagpersoner med samisk språk- og kulturkompetanse møter samiske familier, øker derimot mulighetene for dialog, oversettelse (i vid forstand) og mer treffsikre og likeverdige tiltak.

Språk utgjør en barriere i enkelte tilfeller, særlig når samiskspråklige barn eller familier med samisk som førstespråk møter tjenester som mangler ansatte med samisk språk- og kulturkompetanse. Samtidig rapporteres det som en utfordring i å rekruttere samiskspråklig personell i barnevern og familievern, til tross for et økende behov. Mangelfull tilgang til tolk er også en utfordring som forsterker allerede eksisterende språkutfordringer. Det fortelles i tjenestene også om at utfordringer med å skaffe til veie tolk, samt det faktum at de fleste samer også snakker norsk, gjør at man i liten grad benytter seg av tolk.

Aktører utenfor primærmålgruppene

Mandatet åpner for et bredt spekter av engasjement utenfor primærmålgruppen, og nevner både ressurs- og forskningsmiljøer, og urfolksmiljøer nasjonalt og internasjonalt. Selv om kompetansesenteret har opparbeidet seg et ganske stort kontaktnett både i Norge og i utlandet, fremstår relasjonen til aktører utenfor primærmålgruppen av varierende nærhet og til dels uformalisert. Aktører vi har intervjuet utenfor primærmålgruppen viser litt ulike oppfatninger av NASAKs rolle. Noen beskriver senteret som en støttespiller i enkeltsaker, mens andre ser det som en faglig ressurs og viktig leverandør av kunnskap og kompetanse om samiske forhold. NASAK særlig trekkes fram som en verdifull ressurs i arbeidet med å øke forståelsen for samisk kultur i tjenester som helsevesen og politi.

Noen etterspør mer formalisering av avtaler mellom NASAK og andre, som et bidrag til tydeligere rollefordeling og bedre koordinering. Slike avtaler bidrar til å unngå overlapp og skaper mindre personavhengighet og dermed forutsigbarhet i samarbeidet. Et behovet for klarere rolleavgrensninger nevnes spesielt i forholdet mellom NASAK og RVTS, og særlig innen arbeidet med selvmordsforebygging. Vi registrerte også noe usikkerhet knyttet til ansvarsfordelingen når det gjelder kompetanseheving rettet mot kriesentrene.

Konklusjon

Evalueringen viser at NASAK har rukket å etablere seg på de fleste områdene som dekkes av mandatet, og har langt på veg innenfor sine rammer lyktes med å gjøre seg synlig og relevant som et nasjonalt senter blant sine primære målgrupper, til tross for at undersøkelsen pågikk tidlig, under kompetansesenterets første og andre driftsår. Samtidig viser materialet at bredden i mandatet utfordrer den kapasiteten senteret har i dag. Selv om NASAK per i dag er en forholdsvis liten organisasjon, er den samtidig en kompleks organisasjon, organisatorisk, geografisk og faglig, og som det krever tid og ressurser å drifte.

En hovedkonklusjon i evalueringen er at det eksisterer et tydelig misforhold mellom oppgavens omfang på den ene siden, og ressursene NASAK faktisk rår over økonomisk, personalmessig, og organisatorisk, på den andre. Vi observerer en kontrast mellom forventningene som følger av betegnelsen «nasjonalt kompetansesenter» — med behov for faglig og strategisk autonomi — og en opplevd lang og stram styringslinje gjennom Bufetat region nord. Denne kontrasten oppleves sterkt innefra, selv om den ikke nødvendigvis artikuleres tydelig eksternt.

I rapportens siste kapittel presenterer vi tre anbefalinger som vi mener evalueringen gir grunnlag for: En hovedanbefaling er at det er et behov for å tydeliggjøre innholdet i «nasjonalt» og «nasjonalt

senter» i «NASAK». Vi anbefaler også at NASAKS mandat tydeliggjøres eller avgrenses. Vi anbefaler for det tredje at NASAKs ressurser tilpasses bedre til gjeldende mandat.

SUMMARY

This evaluation examines how the National Sami Competence Centre (NASAK) has fulfilled its mandate to strengthen child protection services, family counselling services and crisis centres in providing equitable services to Sami children, young people and families—and whether the centre’s organisation is fit for a national mission. NASAK was established in 2021, commenced start-up activities in 2022 and had its first full year of operations in 2023. The research project has followed NASAK through 2023 and 2024 and into the first months of 2025.

NASAK is organisationally anchored in the Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs’ regional agency (Bufetat) – Region North, and builds on the experience of the Regional Sami Competence Centre (RESAK), established in Karasjok in 2011. NASAK’s head office is also in Karasjok, with three branch offices (“field offices”) in Tromsø, Røros and Oslo.

NASAK’s mandate assigns national responsibility for training and guidance of services, knowledge development and further development of professional practice guidelines, cooperation with relevant competence environments nationally and internationally, as well as promoting user involvement and making Sami needs visible within services. The mandate also specifies certain competence requirements and the governance line.

Methodological approach

The assignment employs a qualitative research design, using multiple methods to illuminate NASAK’s organisation and functioning. The approach has been grounded in an Indigenous methodology, emphasising Sami knowledge and experiences and recognising how these are embedded in societal and historical conditions. The study is organised as follow-up research, meaning the evaluation has accompanied NASAK’s development over time, enabling ongoing reflection, feedback of preliminary results to NASAK, and adaptive methodological adjustments along the way. A methodological breadth—alternating between proximity (dialogue and seminars with NASAK) and distance (interviews and seminars with external stakeholders)—has provided both depth in understanding NASAK’s organisation and operations and breadth in understanding practice needs.

The report draws primarily on qualitative interviews with NASAK staff and with actors in the primary target groups (municipal and state child protection services, family counselling services and crisis centres), as well as with partners (e.g., SANKS, KORUS North, police). The data also include document analysis and selected results from a survey of crisis centres.

NASAK—organisation and operations in a complex field

Relative to its mandate and tasks, NASAK is a small centre: five professional positions and one-and-a-half leadership positions, using a two-part leadership model with a full-time department head and a unit head who also leads the Inner Finnmark Family Counselling Office. The chosen decentralised organisation provides national presence and opportunities for local trust-building, but also entails downsides such as considerable travel and risk of isolation at the field offices. A long governance line through Bufetat Region North limits perceived autonomy among those who lead and work at the centre, and highlights a tension between, on the one hand, the status and expectations attached to being a “national centre” and, on the other, the regional anchoring and governance line.

Despite limited resources, NASAK has moved relatively quickly to establish itself as an operational professional environment. The centre has developed courses, guidance formats and methodological tools, provided assistance in individual cases, and undertaken extensive networking with a broad range of actors. Along the way, the centre has devoted substantial time and resources to relationship- and trust-building in different Sami communities. At the same time, there remains a need to strengthen competence and activity in some areas, for example within Lule/Marka Sami, the crisis-centre field, and the state child protection services. A proportion of clinical work is embedded in the mandate and helps maintain competence; at the same time, clinical duties tie up capacity that could otherwise have been used for other national tasks.

NASAK operates within a complex arena involving many actors, service types, geographic areas and Sami language groups. At least three cross-cutting tensions shape the centre's situation and add complexity: first, the regional–national relation, expressed in discussions about office location, governance and autonomy; second, the linguistic and cultural diversity within Sápmi and among Sami in Norway more broadly, including partly divergent interests and internal tensions that a competence institution like NASAK must understand to build necessary trust; and third, the heterogeneity of the services NASAK is to support. State and municipal child protection, family counselling and the crisis-centre scheme have different histories (e.g., crisis centres originated as a movement), organisation and governance lines, legal frameworks and professional content—even if they also share professional commonalities.

Experiences and needs in the services

Across NASAK's primary target groups the picture is varied. Family counselling and parts of child protection in core Sami areas more often have experience with, and see concrete value from, NASAK's support than do other services. Services outside core Sami areas and crisis centres in particular express uncertainty about how to tailor their offer to Sami users and about what, specifically, NASAK can assist with.

A key finding is that how to identify Sami affiliation is a challenging issue in the service apparatus. Some services have regular contact with Sami users; others assume they have served Sami users without this being explicitly expressed or otherwise known. It is a consistent finding that Sami service users are seldom identified within services. Few practitioners ask proactively; identity is typically revealed only if the user volunteers it, or if it appears through visible markers such as name, language or occupation (reindeer herding). Uncertainty about what is lawful and how to ask without stigmatising means that needs for Sami language, interpreting or other cultural adaptation are not captured early enough. This likely also results in many Sami not being recognised as Sami in encounters with services. Practitioners ask for simple, legitimate and respectful routines and phrasing to clarify questions of Sami affiliation and needs for linguistic support.

In interviews, many describe their practice as culturally sensitive, yet there is a tendency to frame cultural sensitivity as a general stance (“we meet everyone equally with openness”). The intention may be good, but in practice such generic cultural sensitivity can render invisible specific conditions for Sami users as an Indigenous people—related to the after-effects of Norwegianisation, the significance of kin and local languages, different forms of communication, everyday life tied to nature and livelihood, and family logics that differ from those of the majority society. Several examples show that without such knowledge, “Sami” practices by users (or potential users) can be misread by practitioners as resistance or reluctance rather than as cultural difference. Where professionals with Sami language

and cultural competence meet Sami families, the possibilities for dialogue, translation (in a broad sense) and more targeted, equitable measures increase.

Language is a barrier in some cases, particularly when Sami-speaking children or families with Sami as their first language meet services lacking staff with Sami language and cultural competence. At the same time, services report difficulties recruiting Sami-speaking personnel in child protection and family counselling, despite rising need. Limited access to interpreters further reinforces existing language challenges. Services also report that difficulties obtaining interpreters, combined with the fact that most Sami also speak Norwegian, lead to underuse of interpreters.

Actors outside the primary target groups

The mandate opens for broad engagement beyond the primary target groups and mentions both resource and research environments and Indigenous environments nationally and internationally. Although the competence centre has built a fairly extensive network in Norway and abroad, relations with actors outside the primary target group vary in closeness and are partly informal. External actors we interviewed expressed somewhat different views of NASAK's role. Some describe the centre as a supporter in individual cases; others see it as a professional resource and important provider of knowledge and competence on Sami issues. NASAK is particularly highlighted as a valuable resource in efforts to increase cultural understanding in sectors such as health services and the police.

Some stakeholders call for more formalised agreements between NASAK and other actors, to clarify roles and improve coordination. Such agreements help avoid overlap, reduce person-dependence and create predictability in cooperation. A need for clearer role delineation is mentioned especially regarding the relationship between NASAK and RVTS, particularly within suicide prevention. We also noted some uncertainty about the division of responsibility for competence-building directed at crisis centres.

Conclusion

The evaluation shows that NASAK has managed to establish itself across most areas covered by the mandate and has, to a large extent, succeeded in becoming visible and relevant as a national centre among its primary target groups—even though the study was conducted during what were formally the first and second years of the centre's operation. At the same time, the breadth of the mandate challenges the centre's current capacity. Although NASAK is, at present, a relatively small organisation, it is simultaneously a complex one—organisationally, geographically and professionally—and one that requires time and resources to run well.

A main conclusion is that there is a clear mismatch between the scope of tasks, on the one hand, and the resources (financial, staffing, organisational) actually available to NASAK, on the other. We observe a contrast between the expectations that accompany the label “national competence centre”—which implies a need for professional and strategic autonomy—and an experienced long and tight governance line through Bufetat Region North. This contrast is strongly felt internally, even if it is not always clearly articulated externally.

We propose three related recommendations:

Clarify what “national” means in NASAK. There is a need to review how NASAK's mandate, organisation and governance structure can be aligned. This review should consider whether organisation under

Bufetat Region North is appropriate, or whether a placement more directly under the central directorate (Bufdir) would be more suitable.

Clarify or delimit NASAK's mandate. The mandate should be reviewed to determine whether some tasks should be prioritised higher, others lower, or removed. For example, establishing cooperation with other services (secondary target groups) could be toned down. NASAK's role could also be defined as a competence "second line," responsible for developing and tailoring course material, while other actors—such as a learning network run by child protection, family counselling and crisis centres, potentially in partnership—would constitute the "first line."

Align resources with the current mandate. Given today's mandate, our clear assessment is that NASAK needs a significant resource increase. The centre appears understaffed relative to the expectations and tasks of a national centre. A joint review with NASAK should map the actual resource needs. There is a need to establish additional field offices, but it is not advantageous for a field office to be staffed by only one person. Establishing an office in Nordland County—e.g., in the Lule/Pite Sami area—should be considered. NASAK should also be equipped to take responsibility for developing a quality-assured digital resource.

1 BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLINGER

1.1 INNLEDNING

Nasjonalt samisk kompetansesenter (NASAK) ble vedtatt opprettet i 2021 for å styrke tjenestetilbudet til samiske barn, voksne og familier i Sápmi og i det øvrige Norge. Bakgrunnen for etableringen er et behov for å utvikle, formidle og implementere nødvendig språk, kulturkompetanse og handlingsevne i barnevernets, familievernets og krisesentrenes arbeid med den samiske befolkningen.¹

NASAK er en videreutvikling av det regionale samiske kompetansesenteret (RESAK), som ble etablert i Bufetat region nord i 2011. RESAK ble opprettet for å forbedre tilbudet til den samiske befolkningen særlig innenfor familievernet og det statlige barnevernet. Etableringen av både RESAK og NASAK kan ses i sammenheng med økt bevissthet og anerkjennelse av samiske rettigheter i Norge, særlig i kjølvannet av opprettelsen av Sametinget i 1990 og ratifiseringen av ILO-konvensjon nr. 169 om urfolks rettigheter i 1990.²

NASAKs virksomhet er i hovedsak systemrettet, med familievernet, kommunalt barnevern, statlig barnevern, og krisesentrene som primære målgrupper. Videre samarbeider NASAK med kompetanse- og forskningsmiljøer for å bidra til økt kunnskap om samisk kultur og utfordringer knyttet til fornorskningens ettervirkninger i det norske samfunnet. For å sikre bred kompetanse har NASAK fagpersoner med ulike fag- og erfaringsbakgrunn, inkludert ansatte med solid kompetanse i samisk språk og kultur.

NASAK har hovedkontor i Karasjok og er administrativt en del av Indre-Finnmark familievernkontor. For å sikre nærvær i ulike samiske områder, har NASAK i tillegg ansatte med kontor i Tromsø, på Røros og i Oslo.³

1.2 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER

Formålet med forskningsoppdraget er å gi kunnskap om hvordan NASAK som nasjonalt senter arbeider med å oppfylle sitt mandat, i lys av at organisasjonen (sammenlignet med tidligere RESAK) har et utvidet geografisk nedslagsfelt, ansvarsområde, og målgrupper, samt spredt lokalisering og bemanning.

Hovedproblemstillingen er todelt: Hvordan arbeider NASAK for å oppfylle sitt mandat om å styrke kvaliteten på tjenestenes arbeid med samiske barn, voksne og familier? Og, i hvilken grad er NASAK utformet på en hensiktsmessig måte for å oppnå sitt mandat? Disse problemstillingene er konkretisert gjennom følgende spørsmål i oppdraget:

I. Hvordan fungerer NASAK når det gjelder å styrke tjenestene for å kunne tilby et likeverdig tilbud til samiske brukere i alle samiske områder og i resten av landet?

- Hvordan ivaretas det nasjonale ansvaret for opplæring og veiledning av tjenestene, og bidrar eventuelt NASAK til å styrke kompetansen og handlingsevnen til ansatte i arbeidet med samiske brukere i både majoritets- og minoritetsområder?
- Hvordan arbeider NASAK med å bidra til å utvikle og videreutvikle faglige føringer for praksis?

¹ Fra «Mandat for Nasjonalt samisk kompetansesenter (NASAK)», lagt frem i Bufetats direktørmøte 9/12 2021.

² ILO-konvensjon nr. 169, vedtatt av International Labour Organization (ILO), er en internasjonal traktat som setter standarder for rettighetene til urfolk og stammefolk, inkludert rettigheter knyttet til land, kultur, og selvbestemmelse (ILO, 1989):[nr.-169-om-urbefolkninger-og-stammefolk-i-selvstendige-stater.pdf](#)

³ Disse kontorene omtales også som «utekontor».

- Er den nye organiseringen med spredt lokasjon og bemanning og klinisk virksomhet som del av stillingene hensiktsmessig for å oppfylle NASAK sitt mandat?

II. I hvilken grad når senteret ut til, og er en ressurs for, tjenesteytere som arbeider innen kommunalt og statlig barnevern, familievern og krisesenter?

- Hvordan opplever de ulike tjenestene senterets tilgjengelighet, tilbud og nytteverdi - både digitalt og i direkte kontakt?
- Hvilke tilbud eller funksjoner mener målgruppene at NASAK eventuelt skulle hatt i tillegg eller blitt bedre på?

III. Er det etablert samarbeid, og hvordan fungerer eventuelt arbeidet opp mot relevante samarbeidspartnere, ressurs- og kompetansemiljøer og sekundærmålgrupper?

- Overfor andre kompetansemiljøer som RVTS, SANKS m.fl., med tanke på ansvar, overlappende temaer/arbeid og samarbeidsrelasjoner?
- Overfor sekundærmålgrupper som utdanningsinstitusjoner, helse- og omsorgstjeneste og politi m.fl.?
- Overfor nasjonale og internasjonale ressursmiljøer?

IV. Hvordan understøtter de digitale ressursene NASAKs mandat og målsetning?

- Hvilke tjenester og instanser benytter seg av de digitale ressursene, hvordan brukes de ulike digitale ressursene, og dekker de tjenestenes behov?
- Hvordan erfarer NASAK at de digitale ressursene fungerer, og hvilke eventuelle utfordringer for bruk av det digitale tilbudet finnes?

Oppdragets problemstillinger reflekterer i stor grad NASAKs hovedoppgaver slik de opprinnelig ble formulert i mandatet. Fremdriften i kompetansesenterets oppstartsfasen har imidlertid vært påvirket av samtidige hendelser i omgivelsene. Fosen-saken, Melkøya-saken, i tillegg til offentliggjøringen og den påfølgende diskusjonen omkring sannhets- og forsoningskommisjonens rapport falt i samme periode som etableringen, og utløste økt offentlig oppmerksomhet og debatt om samiske forhold. Dette hadde implikasjoner for senterets virksomhet ved at ansatte måtte avsette betydelige tidsressurser til løpende henvendelser, dialog og formidling - uten at omfanget er mulig å tallfeste presist.

NASAKs etableringsprosess har videre (og dels uavhengig av hendelser i omgivelsene) hatt ulik progresjon for ulike deler av virksomheten. Gitt et bredt oppdrag og begrensede personalressurser som skulle samkjøres, har det vært nødvendig å prioritere ressursene til de antatt viktigste oppgavene først. Som følge av dette foreligger det i evalueringsperioden mindre dokumenterbar fremdrift på enkelte oppgaver enn på andre - særlig delproblemstilling om digitale ressurser, der oppstart har vært forsinket relativt til øvrige satsinger. Tilsvarende gjelder delvis for arbeidet rettet mot samarbeidspartnere, andre ressurser og kompetansemiljøer samt sekundærmålgrupper (f.eks helse- og omsorgstjenestene og politiet).⁴

1.3 TEMATISK OG TEORETISK BAKTEPPE

⁴ Det er samtidig viktig å legge til at det i månedene etter at datainnsamlingen i følgeforskningen ble avsluttet har skjedd endringer både på NASAKs nettsider og i produksjonen av digitale ressurser, særlig med hensyn til publiserte videoer som tar opp aktuelle og relevante tema.

For å forstå dybden i NASAKs mandat om å styrke tjenestene i å kunne gi et likeverdig tilbud til den samiske befolkningen, er det nødvendig å kort beskrive noen historiske og juridiske utgangspunkter for begrepet likeverdig.

1.3.1 FORNORSKNING ELLER KOLONISERING/DEKOLONISERING?

Myndighetenes systematiske fornorsking av samene er veldokumentert, men nyere forskning reiser spørsmål ved om begrepet «fornorsking» alene er dekkende for den historiske undertrykkelsen. Flere forskere, blant dem Nergård (2025), argumenterer for at prosessen heller bør forstås som en form for kolonisering – en språklig, kulturell og mental erobring av samisk samfunn og identitet. Dette perspektivet åpner for en drøfting av hvordan koloniale strukturer fortsatt påvirker samers møte med offentlige tjenester i dag.

At myndighetenes mål gjennom flere hundre år var å fjerne samisk språk og kultur, med skolen og kirken som sentrale redskaper, er fundert i forskning, og er også stadfestet i Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport (Nergård, 2025). Nergård påpeker imidlertid at kommisjonen skiller mellom fornorskingspolitikken som et politisk prosjekt og fornorskingsprosessen som et resultat av modernisering der også samene selv deltok. Han kritiserer dette skillet, og hevder at prosessen ikke kunne funnet sted uten en bevisst politisk vilje, forsterket av både formelle og uformelle sanksjoner. Ifølge Nergård tydeliggjør ikke kommisjonen hvordan den “språklige og mentale erobringen” av det samiske fellesskapet fant sted.

Nergård (2025) problematiserer også hvorvidt begrepet fornorsking dekker omfanget av den historiske undertrykkelsen, og argumenterer for at kolonisering og dekolonisering kan være mer presise begreper. Han viser til at disse brukes internasjonalt om prosesser der urfolk som er fratatt språk, land og kultur arbeider for gjenreisning og reparasjon. Den norske politikken overfor samene hadde mange fellestrekk med klassisk kolonipolitikk – målrettet assimilering, kulturell undertrykking og økonomisk marginalisering – og kan derfor forstås som et koloniseringsprosjekt snarere enn kun fornorsking. I norsk offentlighet finnes ifølge Nergård en tydelig motvilje mot å anvende koloniseringsbegrepet, trolig fordi det bryter med forestillingen om Norge som “kolonifritt”. Likevel viser den samiske historien klare paralleller til koloniale praksiser, både territorielt og mentalt. Nergård argumenterer for at forståelsen av denne historien krever etikk, kunnskapsteori og begrepsavklaringer.

Den mentale og kulturelle arven etter koloniseringen finnes, som Nergård påpeker, i individers minner og erfaringer, og dette gjør det særlig viktig at offentlige tjenester, herunder barnevern, familievern og krisesentre, bygger på et visst minimum av kunnskap om samisk kultur og historie. Fra et slikt ståsted fordrer reelt likeverdige tjenester en «dekoloniserende tilnærming» som anerkjenner samisk erfaring som et gyldig kunnskapsgrunnlag.

1.3.2 GRUNNLOVSFORANKREDE RETTIGHETER TIL LIKEVERDIGE TJENESTER FOR DEN SAMISKE BEFOLKNINGEN

Rettigheter til likeverdige offentlige tjenester for det samiske folk, er konstitusjonelt forankret i Grunnloven § 108: *“Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for at den samiske folkegruppe kan sikre og utvikle sitt språk, sin kultur og sitt samfunnsliv”*. Bestemmelsen knesetter at samer skal ha *reelt likeverdige tjenester*, som innebærer at tjenestene ikke bare skal være formelt like, men *tilpasset* samisk språk og kultur. Høyesterett har slått fast at § 108 er den grunnleggende norske bestemmelsen om samenes rettigheter, og viser eksplisitt til Menneskerettighetsutvalget (Dok. 16

(2011–2012)) om hvordan § 108 skal virke; prinsippet i § 108 kan få betydning ved tolkingen av lover samt være retningsgivende for forvaltningens skjønnsutøvelse.⁵ Følgelig har § 108 en normativ tolkningskraft som kan forskyve et resultat i retning av *reell* ivaretagelse av samisk språk, kultur og samfunnsliv når lov eller ulovfestet rett er åpen for tolkning. Videre har Høyesterett tatt ytterligere et steg, og presiserer at § 108 ikke bare *påvirker* tolkning, men også kan fungere som *selvstendig rettsgrunnlag* der andre rettskilder ikke gir svar (avsnitt 39).⁶ Kjernen er at § 108 har selvstendig rettslig vekt; den kan bære utfallet i rettsanvendelsen når hjemmelsgrunnlaget ellers er i tvil. I Fosen-dommen uttales at SP art. 27 og kan være et selvstendig rettsgrunnlag der andre kilder ikke gir svar.⁷ Dette binder § 108 tettere til minoritets-/urfolksvernet i konvensjonsretten. Den praktiske rettsvirkningen vil være at når en sektorlov (for eksempel helsetjenesteloven, opplæringslova etc.) har tolkningsrom, skal dette rommet fylles i lys av Grunnloven § 108. Løsninger som reelt ivaretar samisk språk, kultur og samfunnsliv skal foretrekkes fremfor formell likhet.⁸ Videre er § 108 retningsgivende for *skjønnsutøvelse*, eksempelvis hva angår medvirkning og språktilrettelegging, men er retningsgivende i alle saker der det er rettslig relevant å vekte samiske hensyn tynge.⁹

1.3.3 LIKHET, ULIKHET OG HERMENEUTISK URETTFERDIGHET

I forlengelsen av dette vil vi vise til et perspektiv som innebærer at fornorskningen ikke bare forstås som en politisk og sosial undertrykkelse, men også som en epistemisk urettferdighet som utfolder seg i konkrete situasjoner (Fricker, 2007). Fricker (2007) viser hvordan marginaliserte gruppers begreper for å gjøre egne erfaringer forståelige, ofte ikke får plass i samfunnets dominerende fortolkningsrammer. I samisk sammenheng ble språk, begreper og fortolkningsmåter aktivt marginalisert, noe som skapte et «hermeneutisk underskudd»: samiske erfaringer kunne ikke artikuleres fullt ut innenfor majoritetssamfunnets institusjoner (Minde, 2003). Som Eidheim (1971) viser etnografisk, ble samiskhet stigmatisert og gjort privat, noe som bidro til offentlig usynliggjøring av samiske uttrykk.¹⁰ Samtidig former dagens politiske institusjoner premissene for hva som blir politisk håndterbart (Josefsen, Mørkenstam & Saglie, 2015). For eksempel standardiserer lovtekster og forarbeider språk og sjangerkrav, noe som i praksis kan bidra til skjevheter som leder til *hermeneutisk urettferdighet*, der samiske erfaringer oversettes til majoritetens sjangre (Fjellheim, 2023; Fricker, 2007). Med dette perspektivet blir arbeidet for likeverdige tjenester også et arbeid for hermeneutisk rettferdighet; der samiske erfaringer og kunnskap skal kunne artikuleres, anerkjennes og gis legitimitet innenfor offentlige tjenester. Dette reiser viktige spørsmål om hvordan likeverdighet forstås og «praktiseres» i konkrete situasjoner: ikke bare som et prinsipp om ressursfordeling, men som en rett til å bli møtt på sine egne premisser språklig og kulturelt.

1.4 BAKGRUNNEN FOR ETABLERINGEN AV NASAK

⁵ I HR-2018-456-P (Nesseby), avsnitt 91-94.

⁶ HR-2018-872-A (Femund sijte), avsnitt 39.

⁷ I HR-2021-1975-S (Fosen) slår Høyesterett fast at vindkraftutbyggingen krenket SP art. 27; samtidig uttales at § 108 bygger på SP art. 27 og kan være et selvstendig rettsgrunnlag der andre kilder ikke gir svar (avsn. 99).

⁸ Dette følger direkte av HR-2018-456-P (Nesseby) sin henvisning til Menneskerettighetsutvalget (Dok. 16 (2011–2012)) om hvordan § 108 skal virke.

⁹ Jf. HR-2018-456-P

¹⁰ For statlig rammesetting av som blir «politisk forståelig», se også NOU 2007:13

Etableringen av NASAK kan forstås både i en historisk og en samfunnsmessig kontekst. I løpet av det siste tiåret har samers stilling som urfolk fått stadig større oppmerksomhet i offentligheten. Denne oppmerksomheten har i økende grad vært preget av en offentlig erkjennelse av at tjenestetilbudet til den samiske befolkningen er mangelfullt og ikke likeverdig (Bergman m.fl., 2025). Samtidig har vold i nære relasjoner fått økt fokus som et sosialt problem - og som et ekspanderende politikkområde, herunder i samiske samfunn (Bergman og Ruud, 2024). Temaet er blant annet omtalt i St.meld.nr. 15 (2012–2013) om forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner. Ulike styringsdokumenter på det samiske feltet er etter dette utviklet med sikte på å forbedre velferdsstatens tjenester rettet mot samiske brukere. Formålet synes å være å identifisere eksisterende utfordringer samt å foreslå tiltak for bedre tilpasning av tjenester til samisk kultur og språk.

Behovet for å styrke samiske rettigheter og samisk kultur ble identifisert i en NOU allerede i 1984, og la grunnlaget for den senere utviklingen av samepolitikken i Norge. Denne utviklingen har ført til bred enighet om at samene anerkjennes som et urfolk med rett til selvbestemmelse. Gjennom flere år har skiftende regjeringer bekreftet denne retten (St.meld. nr. 55 (2000–2001), St.meld. nr. 33 (2001–2002), og St.meld. nr. 28 (2007–2008)).

NOU 1995:6 Plan for helse- og sosialtjenester til den samiske befolkning i Norge, markerte et vesentlig skifte i retning av likeverdige helse- og sosialtjenester for samisk og norsk befolkning. Utredningen kartla eksisterende tilbud og anviste tiltak for bedre tilpasning til samisk språk og kultur. Denne oversikten har hatt direkte betydning for utviklingen av tjenestetilbud rettet mot samiske familier, herunder både på helse- og sosialfeltet.

St.meld. nr. 28 (2007–2008) om samepolitikken fremhevet overordnede prinsipper og verdigrunnlaget for myndighetenes samepolitikk. Meldingen var blant stortingsmeldingene som tok for seg norsk samepolitikk i sin helhet, med vekt på samiske rettigheter, språk og kultur samt behovet for kultursamarbeid på tvers av landegrenser. Den påpekte videre kommunale og regionale myndigheters ansvar for å sikre at samisk språk og kultur bevares og utvikles i byer og tettsteder. I forlengelsen av dette ble det vektlagt at kommunene, i samarbeid med lokale samiske organisasjoner og Sametinget, skulle utvikle tilbud for den samiske befolkningen innen barnehage, skole, helse- og sosialtjenester og eldreomsorg, herunder tilby arenaer for læring og utøvelse av samisk språk og kultur. Denne meldingen utgjorde et sentralt bidrag i arbeidet med å styrke satsingen på samiske rettigheter og kompetanseutvikling i Sápmi. Den belyste behovet for institusjoner som kan tilby spesialiserte tjenester, og presiserte at likeverdige helse- og omsorgstjenester forutsetter tilgang på personell med kompetanse i samisk språk og kultur. *Kvalitet i tjenestene* defineres nettopp ved tilstedeværelse av språk- og kulturkompetanse. Meldingen bidro til både synliggjøring og videre utvikling av offentlige samiske tjenester, og la følgelig et grunnlag for etableringen av Nasjonalt samisk kompetansesenter.

For å klargjøre NASAKs rolle i tilknytning til barnevernet, må senteret forstås i lys av opprinnelsen til Regionalt samisk kompetansesenter (RESAK). Meld. St. 15 (2012–2013) om forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner, beskrev opprettelsen av RESAK som ledd i Bufetats kompetanseheving og i tilretteleggingen for gode behandlingsrammer i familievernet for både voldsutsatte og voldsutøvere. Flere av aktørene som initierte RESAK deltok også i utviklingen og etableringen av NASAK, og har dermed bidratt til å forme senterets faglige profil, sammensetning av kompetanse og strategiske retning.

Evalueringen av RESAK som kompetansehevingstiltak dokumenterte at tjenestene tok i bruk ulike og fleksible tilnærminger: I Finnmark ble det gjennom prosjektet «*Kunnskap om vold – familievernets*

arbeid med vold i nære relasjoner i Finnmark» iverksatt kompetansehevende tiltak ved fylkets fire familievernkontor. Her var RESAK tillagt en pådriverrolle for fagutvikling knyttet til familierelaterte utfordringer i samiske samfunn, samtidig som senteret skulle samhandle med andre etniske minoriteter og flerkulturelle miljøer. RESAKs mål var å etablere et *regionalt kompetansesenter* for barneverns- og familiefaglige spørsmål med *virkeområde i Nord-Norge* (Justis- og beredskapsdepartementet, 2013, s. 63).

Saus et. al. (2018) redegjør for bakgrunn og formål ved etableringen av RESAK som et støtteapparat for familie- og barneverntjenestene i region nord, med mandat til å utvikle likeverdige tjenester forankret i et urfolks- og minoritetsperspektiv. Med hovedkontor i Karasjok tilbød senteret veiledning, opplæring og fagdager for barnevern og familievern i samarbeid med relevante institusjoner. Rapporten anbefalte å videreutvikle RESAK til et nasjonalt kompetansemiljø for å møte samiske barns behov på tvers av regioner. Begrunnelsen var både erfaringer fra senterets virksomhet og et økende behov for støtte utenfor Nord-Norge, særlig i Oslo, Bergen og Trondheim, der kompetanse på samisk språk, kultur og rettigheter ofte fremsto som utilstrekkelig. Anbefalingene omfattet utvidelse av det geografiske nedslagsfelt, styrket bemanning for å sikre nasjonal dekning, samt etablering av en veiledningsmodell med opplæring av regionale veiledere for å sikre bærekraftig spredning av kompetanse.

I forlengelsen av disse anbefalingene ble det anbefalt å styrke samarbeidet med relevante forvaltnings- og sektoraktører, herunder fylkesmenn, Kommunesektorens organisasjon (KS) og kompetansesentre, samt å knytte innsatsen til forskning og systematisk evaluering. Rapporten anbefalte videre å etablere et nasjonalt kompetansemiljø med et helhetlig ansvar for samiske barns rettigheter. Saus et al. (2018) konkluderte med at en slik videreutvikling av RESAK til et nasjonalt kompetansemiljø ville bidra til et mer helhetlig og likeverdig tjenestetilbud for samiske barn og familier i Norge.

I 2020 ga Barne- og familiedepartementet Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) i oppdrag å etablere et *nasjonalt samisk kompetansesenter*. I Prop. 18 S (2021–2022) fremgår det at bevilgningen blant annet skulle dekke etableringen av Nasjonalt samisk kompetansesenter (NASAK) for *barnevern, familievern og krisesentertilbud*, med en samlet ramme på 10 mill. kroner i 2021 (Barne- og familiedepartementet, 2021, s. 1). Etableringen ble også bekreftet i Meld. St. 16 (2021–2022), som presiserte formålet om å styrke et likeverdig tjenestetilbud for samiske barn og familier og å øke tilliten til hjelpeapparatet. NASAK skulle ha hovedbase i Karasjok som en egen avdeling ved Indre-Finnmark familievernkontor, med bemanning i flere samiske områder. Gjennomføringsansvaret ble lagt til Bufetat region nord, i samarbeid med Bufdir (tildelingsbrev TB 2021 O11).

Bufdirs årsrapport for 2021 beskriver en målrettet fagutvikling på vold og høykonflikt, herunder tiltak rettet mot urbefolkningen. For å styrke familievernets kompetanse i møte med den samiske befolkningen etablerte Bufdir og familievernet et samarbeid med RESAK. Årsrapporten viser videre til at den nye handlingsplanen på voldsfeltet for første gang inneholdt en egen del om vold og overgrep i samiske samfunn, der etableringen av NASAK for barnevern, familievern og krisesentertilbud inngikk som et sentralt tiltak.¹¹ I samme prosess ble NASAKs mandat utformet og utvidet sammenlignet med RESAK: ansvaret ble gjort nasjonalt, og senteret fikk et eksplisitt ansvar for opplæring og veiledning av landets krisesentre. Videre ble det fastsatt at NASAK skal tilby kvalitetssikrede og lett tilgjengelige

¹¹ Justis- og beredskapsdepartementet. (2021). *Frihet fra vold: Regjeringens handlingsplan for å forebygge og bekjempe vold i nære relasjoner 2021–2024*. Regjeringen; innsatsområde 4 Bedre forebygging og bekjempelse av vold og overgrep i samiske samfunn.

nettressurser på bufdir.no, med løpende oppdatering. Det ble samtidig varslet en følgeevaluering med planlagt oppstart høsten 2022. Ved den offisielle åpningen av NASAK i oktober 2022 fremhevet Sameetinget etableringen som et svar på behovet for språk- og kulturkompetanse samt økt operativ kapasitet i barnevern, familievern og krisesentertilbud, dette i tråd med Grunnloven § 108 og ILO-konvensjon nr. 169. Talen understreket også at NASAKs landsdekkende opplærings- og veiledningsansvar reflekterer at samiske barn og familier er bosatt i hele landet. Samtidig reiser den valgte organisatoriske løsningen enkelte problemstillinger, særlig knyttet til ansvars plassering, styringslinjer og relasjonen til eksisterende fagmiljøer. Disse problemstillingene drøftes nærmere i et senere avsnitt.

Samlet sett representerer utviklingen fra RESAKs etablering og drift til opprettelsen av NASAK en langsiktig satsing på likeverdige tjenester. Den gradvise utvidelsen av mandat og geografisk nedslagsfelt, kombinert med systematisk bruk av forskning, evalueringer og juridiske føringer, har lagt grunnlaget for NASAK som nasjonalt kompetansesenter. En økende erkjennelse av særskilte utfordringer for samiske barn og familier, blant annet manglende kulturtilpasning, utilstrekkelig kunnskap om samisk språk og kultur i tjenestene og lav tillit til hjelpeapparatet (Silviken & Gerhardsen, 2019), sammen med Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport (2023) og menneskerettslige diskusjoner i kjølvannet av Fosen-saken, har ytterligere aktualisert behovet for styrket innsats.

Nylige styringsdokumenter er blitt utarbeidet med fokus på folkehelse og levekår i samiske områder. St. Meld 12 (2023 –2024) *Samisk språk, kultur og samfunnsliv. Folkehelse og levekår i den samiske befolkningen* følger opp problemstillinger identifisert i tidligere meldinger, og tydeliggjør utfordringer knyttet til folkehelsen i den samiske befolkningen. Meldingen aktualiserer behovet for målrettede tiltak og tjenestetilpasninger med utgangspunkt i samisk språk, kultur og lokale kontekster. Et særlig fokus rettes mot kulturtilpassede tjenester som hensyntar språk og tradisjoner, og tiltaksutvikling som adresserer spesifikke sosioøkonomiske utfordringer som kan gjelde samer. Innsatsområdene fremheves som essensielle for å forbedre folkehelsen og levekårene for samer. Tiltakene skal samtidig bidra til å sikre fortsatt utvikling av samisk språk og kultur i Sápmi og i det øvrige Norge. I meldingen påpekes at NASAK har en særlig rolle i å tilpasse og videreutvikle metodikk til bruk i tjenestene, eksempelvis samisk familiekart, samisk årshjul og Bufferkurs i samisk tilpasning.

De nevnte styringsdokumentene har samlet sett etablert et politisk og administrativt fundament for utvikling av tjenester og verktøy tilpasset samiske behov. Til sammen har de definert rammeverk og styringssignaler for samisk politikk og tjenesteutvikling, og dermed begrunnet overgangen fra et regionalt samisk kompetansesenter (RESAK) til et nasjonalt senter med bredere mandat (NASAK).

1.5 NÆRMERE OM NASAKS MANDAT OG OPPGAVER

Formål og oppgaver

NASAKs samlede oppdrag er nedfelt i et mandat,¹² som i 2021¹³ ble forelagt og forankret i Bufdir og Bufetats direktørmøte. Innledningsvis begrunner mandatet etableringen med et behov for å utvikle og implementere nødvendig språk- og kulturkompetanse samt operativ kapasitet i tjenestenes arbeid med samisk barn, voksne og familier. Behovet forankres i forskning som dokumenterer barrierer for å ta kontakt med hjelpeapparatet blant personer med samisk bakgrunn (Øverli et.al., 2017), herunder

¹² [Mandat NASAK - stadfestet i DM 9.12.21 \(2\).docx](#)

¹³ I direktørmøtene møter direktørene i Bufetat og ledergruppen i Bufdir.

manglede kompetanse og tilrettelegging i tjenestene når det gjelder samisk språk, kultur og kommunikasjon.

Mandatet angir i sju punkter NASAKs formål, målgruppe, oppdrag og oppgaver, samt krav til kompetanse, organisering, styring og ansvarsdeling mellom direktoratet, regionledelsen og kompetansesenteret. Videre presiserer mandatet grenseflater og ansvarsforhold mellom kompetansesenteret og øvrige enheter i etaten, samt relasjoner til eksterne aktører.

I *formålsbeskrivelsen* (punkt 1 i mandatet) heter det at NASAK «har som formål å bidra til å styrke kvaliteten på tjenestenes arbeid med samiske barn, voksne og familier og til et likeverdig tilbud til samisk befolkning i alle samiske områder». Målgruppen er «ledere og ansatte som arbeider med samiske barn, voksne og familier i familieverntjenesten, statlig og kommunalt barnevern og i krisesentre».

NASAKs *oppgaver* er å «bidra til å styrke kvaliteten på tjenestenes arbeid med samiske barn, voksne og familier og til et likeverdig tilbud til samisk befolkning i alle samiske områder».

Mandatet konkretiserer oppgavene slik:

- Ha et nasjonalt ansvar for opplæring og veiledning av tjenestene
- Bidra til å utvikle og videreutvikle kunnskap og faglige føringer for praksis
- Etablere samarbeid med relevante tjenester utenfor primærmålgruppen, andre ressurs- og forskningsmiljøer, og urfolks- og minoritetsmiljøer nasjonalt og internasjonalt
- Synliggjøre samiske barn, voksne og familiers behov for tjenestene og være pådriver for brukermedvirkning i tjenesteutviklingen

Mandatet pålegger NASAK å utarbeide en driftsplan med årlige aktivitetsplaner, samt tilby en kvalitetssikret og lett tilgjengelig digital ressurs som en del av sitt tilbud til målgruppene så vel som den øvrige befolkning.

Krav til kompetanse og organisering

Mandatet fastsetter at fagstillinger i NASAK skal ha utdanning på master- eller doktorgradsnivå, med spesialkompetanse på samiske barns og familiers behov. Ansatte skal ha inngående kunnskap om samiske samfunn, kultur, språk og levekår, samt veilednings- og formidlingskompetanse. Det kreves tverrfaglig kompetanse som omfatter kommunalt og statlig barnevern, familievern og krisesentertilbud, og det skal være tilgang til støttefunksjoner innen kommunikasjon og juridiske fag. Relevant praksiserfaring og god kjennskap til forskning på fagfeltet forutsettes. Stillingsbrøker under 50 prosent skal ikke benyttes. For å sikre praksisnær kompetanseutvikling, god dialog med tjenestene og styrking av lokale tilbud, kan 20-50 prosent av stillingene avsettes til klinisk virksomhet.

Styring og ansvar

Bufdir angir oppdrag, rammer, prioriteringer og faglig retning for NASAK gjennom et årlig disponeringsbrev. Regionledelsen i Bufetat region nord, og enhetsleder i Indre-Finnmark familievernkontor, har ansvar for at kompetansekravene oppfylles og at bemanningen er tilstrekkelig til å ivareta mandatet. Drift, oppdrag og rapportering følger den ordinære styringslinjen i Bufetat, mens dialog om fagutvikling, prioriteringer og veivalg er anbefalt ført direkte mellom direktoratet, regionskontoret og kompetansesenteret.¹⁴

¹⁴ [Mandat NASAK - stadfestet i DM 9.12.21 \(2\).docx](#)

I Instruks for økonomi og virksomhetsstyring i Bufdir (1. februar 2021, s.4) presiseres at Region nord har særskilt ansvar for drift og oppfølging av NASAK. Videre fremgår det at senteret skal være lokalisert flere steder i Norge, og at virksomheten skal dekke et bredt geografisk og kulturelt nedslagsfelt, herunder nordsamiske, elvesamiske, lulesamiske, pitesamiske, sørsamiske, sjøsamiske, markasamiske og bysamiske kontekster.¹⁵

1.6 RAPPORTENS OPPBYGNING

Rapporten er disponert som følger: *Kapittel 2* presenterer det teoretiske rammeverket og gjennomgår sentrale styringsdokumenter. *Kapittel 3* redegjør for metode og datagrunnlag. *Kapittel 4-6* analyserer det empiriske materialet: *Kapittel 4* belyser NASAK som organisasjon og operasjonaliseringen av mandatet, herunder prioriteringer mellom oppgaver samt utfordringer og dilemmaer i oppstartsfasen (basert på intervjuer med ansatte). *Kapittel 5* analyserer behov og erfaringer hos primærmålgruppene (barnevern, familievern, og krisesentre). *Kapittel 6* vurderer behov og erfaringer hos sekundærmålgrupper og samarbeidspartnere. *Kapittel 7* sammenfatter hovedfunnene og presenterer anbefalinger for implementering og videreutvikling av NASAK.

¹⁵ [Microsoft Word - Vedlegg 1 Instruks for økonomi og virksomhetsstyring- Bufetat.docx \(dfo.no\)](#) Nedlastet 01.08.2024

2 KUNNSKAPSGRUNNLAG OG TIDLIGERE FORSKNING

2.1 INNLEDNING

Formålet med dette kapittelet er å presentere et kunnskapsgrunnlag for følgeevalueringen av NASAK. Kapittelet belyser både historiske og juridiske forhold, samt tidligere forskning som det er relevant å forstå etableringen av NASAK og senterets mandat på grunnlag av. Et kjernepunkt gjelder begrepsavklaringer knyttet til samisk identitet og tilhørighet: Hva innebærer det å være samisk, og hvordan påvirker ulike forståelser av dette utforming og implementering av offentlige tjenester rettet mot den samiske befolkningen? Videre er forskningsfelt sjelden verdinøytrale; de hviler på eksplisitte og implisitte forutsetninger som former hvordan begreper forstås og tas i bruk. Derfor problematiserer vi sentrale begreper for å etablere en tydelig faglig og teoretisk forankring av undersøkelsen.

Kapittelet innledes med en gjennomgang av forskning som dokumenterer kunnskapsmangel om samer i majoritetsbefolkningen og i offentlige tjenester. Deretter gjennomgås sentrale styringsdokumenter og lovgivning som regulerer samiske rettigheter og institusjoner. Videre drøfter vi utfordringer knyttet til samers tilgang til og erfaringer med offentlige tjenester, men særlig vekt på helse- og sosialsektoren. Avslutningsvis redegjøres det for hvordan forskning om samiske forhold har utviklet seg, herunder urfolksmetodikk og etiske retningslinjer for forskning på samiske samfunn.

2.2 SAMENE – URFOLKSKULTUR, ASSIMILERING OG FORNORSKNING

Sannhets- og forsoningskommisjonen har gjennom sitt arbeid dokumentert en omfattende kunnskapsmangel om samer (Norges urfolk) og de to nasjonale minoritetene, kvener/norskfinner og skogsfinner. Ifølge kommisjonen har «mangelen på kunnskap i en stor del av den norske befolkningen negative følger for dagens skogsfinne, kvensk/norskfinne og samiske befolkning» (2023, s. 612). I en undersøkelse fra Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM) i 2022, gjengitt i Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport (2023, s. 613), fremkommer at ni av ti respondenter oppgir å ha lært ingenting, svært lite, eller ganske lite om samer og nasjonale minoriteter gjennom undervisning i skolen. Det er med andre ord et stort behov for mer kunnskap og opplæring om samiske forhold både gjennom formelle utdanningsløp i grunnskolen, videregående skole og høyere utdanning.

Samene er et urfolk i Europas nordligste område, Sápmi, som strekker seg gjennom de nordlige delene av Norge, Sverige, Finland og Kolahalvøya. Samene er i minoritet i dagens Finland, Russland, Sverige og Norge, men i majoritet i de innerste delene av Finnmark fylke i Norge og Utsjoki kommune i Finland. Som urfolk kjennetegnes samene av en særegen kultur, språk og tradisjonelle næringsveier som jakt, sanking, fiske, håndverk og reindrift. Selv om samene historisk har vært en nomadisk befolkning med sterk tilknytning til naturressurser, har modernisering, fornorskningsspolitikk og samfunnsendringer ført til store endringer i samiske livsformer, der stadig flere lever i urbane områder. Reindrift er det mest kjente samiske levebrød, men i dag er det bare en liten andel som er direkte involvert i denne næringen (Solbakk, 2004). Til tross for dette har reindriften fortsatt en sterk symbolsk verdi og fungerer som en viktig identitetsmarkør i det samiske samfunnet (Hætta, 2002).

I likhet med andre urfolk, har samene i Norge vært utsatt for både offisielle og uoffisielle koloniale praksiser som har resultert i omfattende assimilering av land, språk og kultur (Kuokkanen, 2007; Minde, 2003; Skogvang, 2017). Koloniseringen av Sápmi kan ikke knyttes til et spesifikt «Columbusøyeblikk» (Dankertsen, 2016b), men er en prosess som har utviklet seg over flere århundrer med variabelt omfang og intensitet. Samenes territorium har gradvis blitt innlemmet i de nordiske

nasjonalstatene gjennom juridiske, økonomiske og religiøse tiltak, der kristningen av samene fra 1300-tallet og fremover var et sentralt instrument for statsbygging og kontroll (Hansen & Olsen, 2014).

Den mest intense perioden i den norske statens assimilasjonspolitik var fornorskningen, som strakte seg over en 100 årsperiode fra om lag 1850 til midten av 1900-tallet. På 1800-tallet fikk sosialdarwinistiske ideer en stadig mer fremtredende plass i norsk politikk, noe som førte til at samene ble fremstilt som et «tilbakestående» folkeslag som måtte assimileres for å moderniseres (Eriksen og Niemi, 1981). I denne sammenhengen var fornorskningen en systematisk politikk som hadde som mål å utslette samisk språk og kultur, og innlemme den samiske befolkningen i den norske nasjonalstaten (Minde, 2005; Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023). Fornorskningspolitikken var også nært knyttet til nasjonsdannelse, nasjonalisme og en økende vektlegging av kulturell og språklig homogenitet i den unge staten Norge. Den praktiske gjennomføringen av fornorskningspolitikken involverte en rekke offentlige institusjoner og tjenester. Utdanningssystemet og skolene hadde her en nøkkelrolle (Minde, 2003). Internatskolene, der samiske barn ble skilt fra sine familier og fratatt muligheten til å bruke sitt morsmål, var ett av de mest effektive verktøyene i assimileringprosessen. Samtidig ble samisk språk og kultur systematisk marginalisert i det offentlige rom, og offentlige tjenester ble utformet uten hensyn til samiske behov og tradisjoner (Skogvang, 2017).

Konsekvensene av fornorskningen har vært omfattende, langvarige og ujevnt fordelt. I enkelte områder ble samisk språk og kulturelle praksiser nærmest utradert, mens andre regioner i større grad har bevart samisk identitet og institusjonell kontinuitet (Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023). Etter andre verdenskrig mistet sosialdarwinisme og rasebiologi appell, og den mest eksplisitte fornorskningspolitikken ble gradvis avvirket. Likevel har strukturell diskriminering og usynliggjøring av samisk kultur fortsatt å prege samfunn i norsk Sápmi og øvrige deler av Norge (ibid.) Kommisjonen understreker at fornorskning som offisiell politikk er avsluttet, mens fornorskende praksiser kan vedvare. Det moderne tjenesteapparatet er i stor grad utformet på majoritetens premisser, noe som skaper barrierer for likeverdige tjenester for samiske brukere. I denne konteksten har urfolksrettigheter, herunder rett til språk, kultur og selvbestemmelse, fått økt vekt, blant annet gjennom ILO-konvensjon nr. 169 (1989). Etableringen av NASAK kan dermed forstås som et institusjonelt svar på denne historiske og rettslige situasjonen, med sikte på å avhjelpe tidligere urett og styrke etterlevelsen av samiske rettigheter fremover (ibid.)

Den juridiske og politiske anerkjennelsen av Sápmi har variert mellom de fire statene som deler det samiske bosettingsområdet. Norge har i større grad enn Sverige, Finland og Russland innført rettslige mekanismer for å ivareta samiske rettigheter, blant annet gjennom sameloven (1987), etableringen av Sametinget (1989) og ratifiseringen av ILO-konvensjon nr. 169 (Åberg et al., 2024; Skogvang, 2017). Samtidig har modernisering, fornorskningspolitik og globalisering hatt en betydelig påvirkning på samisk språk og kultur, og mange samiske samfunn står i dag overfor utfordringer knyttet til revitalisering av språk, kulturell identitet og landrettigheter (Pietikäinen et al., 2010; Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023). Flertallet av den samiske befolkningen i Sápmi er bosatt i Norge og kjennetegnes av en rik og mangfoldig kultur. Samtidig eksisterer det betydelige språklige variasjoner mellom ulike samiske områder, der flere samiske språk benyttes. I tillegg til at Sápmi er en betegnelse som samene bruker om sitt tradisjonelle landområde på tvers av landegrensene mellom Norge, Sverige, Finland og Russland, brukes begrepet også om samenes kulturelle og sosiale fellesskap. Begrepet Sápmi omfatter således *både* det geografiske området som utgjør det tradisjonelle samiske bosettingsområdet, men også det samiske folk og en rekke ulike samiske språk (Skogvang, 2017). Det skilles i dag mellom ti samiske språk: Sør-, ume-, pite-, lule-, nord-, enare-, skolte-, akkala-, kildin- og tersamisk. Språkene er

liten grad innbyrdes forståelige. Ume-, pite-, og skoltesamisk har også tradisjonelt vært brukt i Norge, men regnes i dag som bortfalt her. Om lag 30 prosent av samer oppgir å bruke samisk språk, og omkring 15 prosent oppgir å bruke samisk skriftspråk. Nordsamisk har flest brukere, 90 prosent av samisktalende.¹⁶

2.3 REVITALISERING AV SAMISKE SPRÅK

Til tross for at styringsdokumenter og annen litteratur som omhandler samiske språk, ofte nevner ume-, pite- og skoltesamisk som “utdødd” eller “forsvunnet”, er det viktig å nevne at en revitalisering av disse språkene har fått økt oppmerksomhet de siste årene. I 2021 gjennomførte professor Jon Todal, på oppdrag fra Sametinget, utredninger om språksituasjonen for de samiske språkene som har forsvunnet i Norge. Disse utredningene understreket blant annet behovet for samarbeid med de samiske språkmiljøene på svensk og finsk side for å lykkes med revitaliseringen. I mars 2023 diskuterte Sametinget hvordan man kan gjøre pite-, ume-, og skoltesamisk levende igjen i Norge. For å videreføre arbeidet med revitalisering og synliggjøring av pitesamisk og umesamisk i Norge, har Sametinget anerkjent disse som samiske språk. Målet er å styrke og heve deres status nasjonalt.¹⁷ Lokale initiativer har også spilt en betydelig rolle i revitaliseringen av pitesamisk. Organisasjonen Duoddara Ráfe arbeider for å bevare pitesamisk språk og kultur, og uttrykker forventning om at Saltdal kommune innlemmes i det samiske språkforvaltningsområdet.¹⁸ Disse tiltakene illustrerer en bred innsats for å revitalisere samiske språk som har stått i alvorlig fare for å forsvinne, både gjennom formell anerkjennelse og gjennom praktiske språkprosjekter.

2.4 SAMISK TILKNYTNING OG BEFOLKNINGSSTUDIER

Estimatene over størrelsen på den samiske befolkningen varierer fra 70 000 til 135 000 personer. En viktig årsak til forskjellene er at det ikke finnes enhetlige kriterier for hvem som regnes som same. Ifølge FN bor det mellom 40 000 og 60 000 samer i Norge, om lag 20 000 i Sverige, 9 000 i Finland og rundt 2 000 i Russland.¹⁹ Tidligere folketellinger der befolkningen ble spurt om sin samiske tilknytning, har også gitt ulike bilder av den geografiske utbredelsen. Den siste norske folketellingen som registrerte opplevd samisk tilknytning ble gjennomført i 1970 (Skogvang, 2017, s. 17–19). På initiativ fra Den tredje nordiske samekonferansen i 1959 ble det i tilknytning til denne gjennomført befolkningsstudier i de nordiske landene, med mål om å fremskaffe kvantitative data om samisk demografi i de respektive statene (Samiske tall forteller, Rapport 1/2023, s. 35).

En betydelig utfordring ved befolkningsstudiene, som også sosiologen Vilhelm Aubert (1978, s. 16) påpekte, var de varierende definisjonene av “same” som ble brukt i de ulike nordiske landenes undersøkelser. Disse metodologiske forskjellene gjorde det umulig å sammenligne resultatene direkte på tvers av landene (Aubert, 1978, s. 16–17; Axelsson og Sköld, 2011; Sköld og Nordin, 2015; SOU, 1975: 99, 77–90). På norsk side var studien dessuten ytterligere begrenset ved at den kun omfattet utvalgte tellekretser i de tre nordligste fylkene. I Finnmark ble 89,7 prosent av befolkningen spurt om samisk tilknytning, mens tilsvarende tall var 22,9 prosent i Troms og 6,1 prosent i Nordland. Sør for disse fylkene ble det ikke stilt spørsmål om samisk tilhørighet (Aubert, 1978, s. 113).

Referanse: [Om samiske språk | Reaidu](#). Nedlastet 02.03.2025

¹⁷ Ref.: [Revitalisering av pitesamisk og umesamisk språk i Norge](#). Nedlastet 02.03.2025

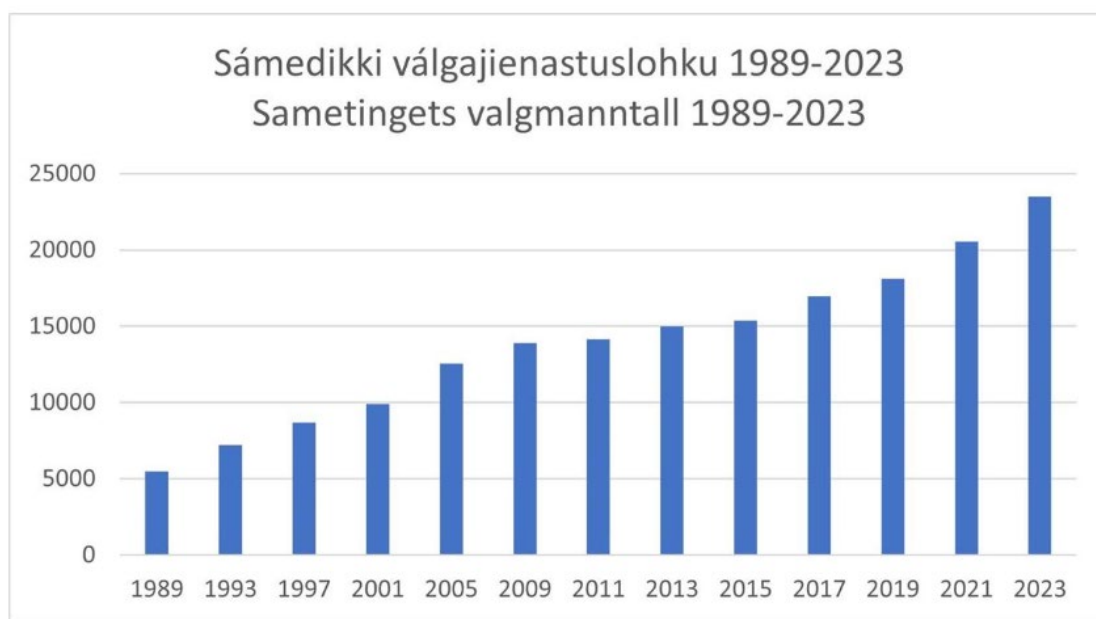
¹⁸ Ref.: [Et lite språk med stor tro på fremtiden](#). Nedlastet 02.03.2025

¹⁹ Ref.: [Samene: ett folk, fire land - FNs regionale informasjonskontor - Norwegian](#). Nedlastet 01.03.2025.

Som en konsekvens ble både den sørlige delen av Sápmi og samer bosatt sør for dette området utelatt fra undersøkelsen. Aubert (1978, s. 18–19) påpekte at dette geografiske utvalget ekskluderte en betydelig del av den samiske befolkningen, herunder hele den urbane befolkningen, noe som svekket datagrunnlaget og studiens representativitet. Med henvisning til upubliserte arbeider av Lina Homme og Reinhard Mook fremholdt Aubert (1978) at særlig Oslo (Oslove) og Tromsø (Romsa), men også Bergen (Birggon), Trondheim (Tråante), Harstad (Hársttak), Narvik (Áhkkánjárga) og Bodø (Bådåddjo/Buvvda), sannsynligvis hadde en ikke ubetydelig samisk bosetting. Ingen av disse kommunene ble imidlertid inkludert i studien (Aubert, 1978).

2.5 JURIDISK DEFINISJON AV SAME

I sameloven av 12.juni 1987 nr. 56 § 2-6 legges til grunn en positivrettslig, uttømmende definisjon av *hvem som kan bli innført* i sametingets valgmanntall (samemanntallet). For det første følger det av bestemmelsen at man må avgi en erklæring om at man oppfatter seg selv som same. I tillegg må man enten ha samisk som hjemmespråk (bokstav a) eller ha eller ha hatt en forelder, besteforelder eller oldeforelder med samisk som hjemmespråk (bokstav b) eller er barn av en person som står eller har stått i Sametingets valgmanntall (bokstav c). Per 30.06.2023 var totalt 23 488 personer innskrevet i valgmanntallet.



Totalt er 23 488 personer innskrevet i valgmanntallet pr. 30.06.2023.

Figur 1. Sametingets valgmanntall 1989-2023 (Kilde: Sametinget)

Sametingets valgmanntall er imidlertid ikke et totalregister over samer, og spørsmålet om hvilke samer som *ikke* er der, blir stadig mer påtrengende (Samiske tall forteller, Rapport 1/23, s. 11, s. 13). Å melde seg inn i samemanntallet krever en aktiv handling og en *egenidentifisering* som mange fornorskede samer ikke er i stand til å gjøre. Videre forutsetter en slik innmelding et ønske om å delta ved valg og innebærer også en aksept for Sametinget som en arena for utforming av samepolitikk – noe kanskje ikke alle finner naturlig (Skogvang, 2017, s. 20).

Forskning viser at samer baserer sin samiske identitet på en rekke ulike forhold, slik som slektskap eller annen familietilknytning, sosiale eller kulturelle tilknytninger, språk eller genetisk avstamning. Noen vektlegger kun én av disse, andre en kombinasjon, mens enkelte mener at én eller flere av de nevnte tilknytningsformene i seg selv ikke er nok til å gjøre en person samisk (Beach, 2007; Berg-Nordlie, 2022; Nilsson, 2020).

Et viktig skille er distinksjonen mellom *norsk som statsborgerskap* og samisk som *etnisk kategori*. Mens statsborgerskap reguleres av lov og institusjonelle rammer (alle samer i Norge er norske statsborgere, med tilhørende rettigheter og plikter) er etnisk eller kulturell *identitet* en sosial konstruksjon basert på sosiale, historiske og kulturelle forhold. Som Harald Eidheim (1971) viste i sin klassiske analyse av etnisk samhandling, konstitueres samisk identitet i relasjon til majoritetskategorien «norsk». Ivar Bjørklund (2016) påpeker at modernitetens inntreden, gjennom økt utdanningsnivå, økt mobilitet og nye arbeidsmarked har medført at individer i mye større grad enn tidligere selv kunne definere sin identitet. En gryende forestilling om at man kan være både norsk og samisk på samme tid vokste frem. I 2013 uttrykte en ung AP-politiser følgende i avisa *Nordlys*: “Det er en gjentakende misforståelse blant mange at du enten en same eller nordmann” (*Nordlys* 05.08.2013). På dette viset, hevder Bjørklund, skjer det samtidig en privatisering av identitet, det blir en personlig oppfatning verifisert gjennom slektskapsbaserte narrativ og private symboler; en status som ikke konkurrerer med, men derimot supplerer ens øvrige statusrepertoar: “Jeg føler meg samisk – ikke som en opposisjon til det norske, men som en utvidelse av identiteten min”. Samiskheten blir en del av et større identitetsknippe (Bjørklund, 2016, s. 10-11).

2.6 MANGFOLDET I SÁPMI

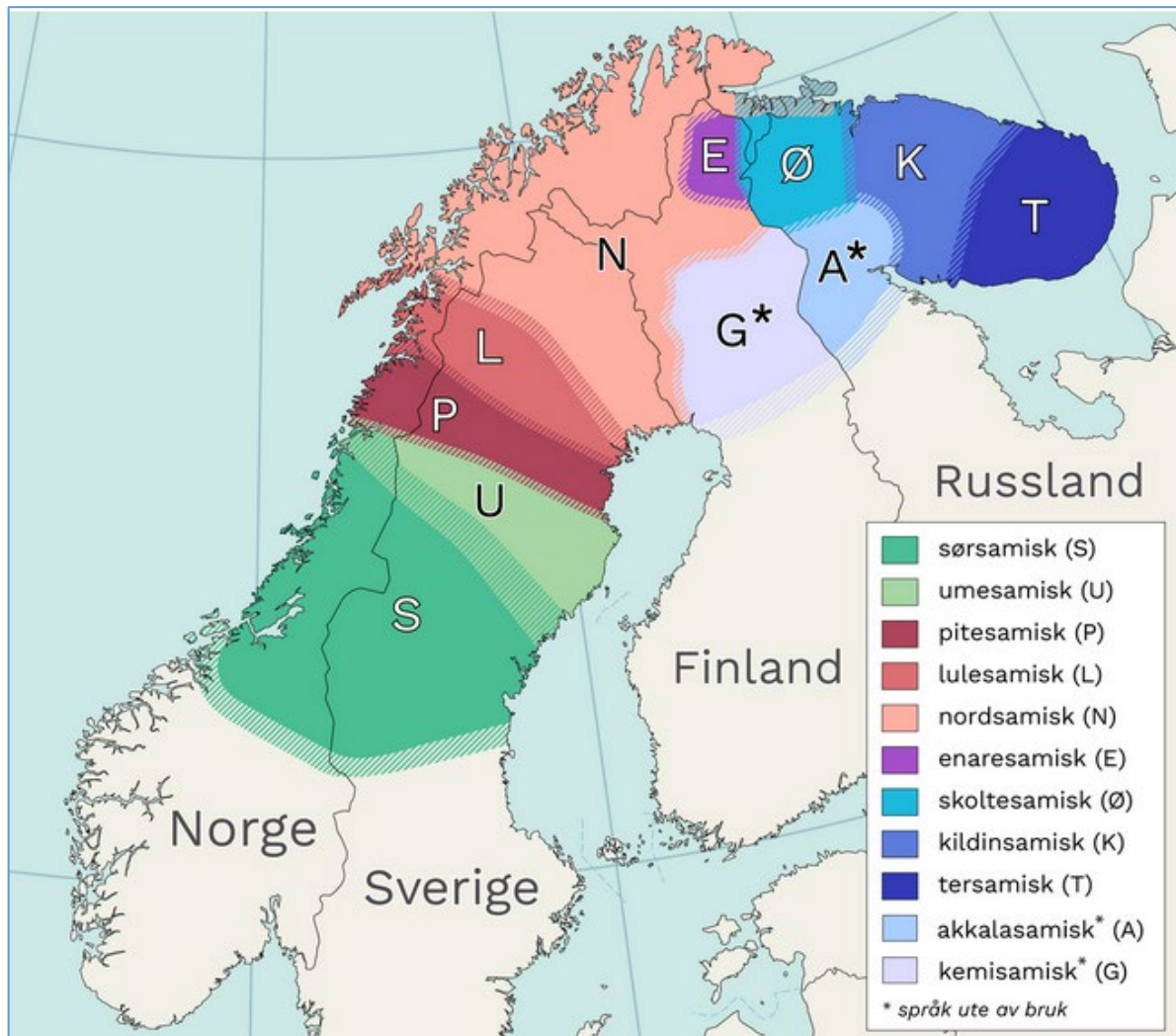
Mangfoldet blant samer og samiske språk er, som omtalt ovenfor, rikt og variert. Figur 2 viser utbredelsen av de samiske språkene i Sápmi og illustrerer hvordan språk- og bosettingsmønstre krysser nasjonale grenser mellom Norge, Sverige, Finland og Russland. Denne geografiske spredningen skaper en dynamikk der kulturell og språklig tilhørighet i mange tilfeller overskrider statsgrenser, slik at samer innen samme språkområde kan oppleve større fellesskap med hverandre enn med andre samiske grupper i egen nasjonalstat. Lorenz (1981) drøfter nettopp hvordan det samiske folk historisk har blitt splittet av politiske og geografiske grenser, men samtidig har bevart sterke kulturelle og språklige fellesskap (Lorenz, 1981).

Et eksempel er lulesamene, som deler språk, kofte- og utsmykningstradisjoner på tvers av grensen mellom Norge og Sverige. På norsk side omfatter språkområdet kommunene Sørfold, Hamarøy og Tysfjord, mens det på svensk side strekker seg fra Jokkmokk til Gällivåre. Tilsvarende mønstre finnes hos andre samiske grupper: Koftetradisjoner, språk og kulturelle uttrykk binder sammen samer innenfor samme gruppe, selv om nasjonsgrenser skiller dem. Samtidig kan forskjellene være betydelige mellom samiske grupper innad i ett land. For eksempel kan en nordsamisktalende og en sørsamisktalende person i Norge ikke uten videre forstå hverandre. Språkforskjellene er så store at de ofte sammenlignes med forskjellen mellom norsk og islandsk (Christensen og Aag, 2021).

Språkene i Sápmi varierer også i vitalitet. I Norge er nordsamisk, sørsamisk og lulesamisk de mest brukte. Disse er også anerkjent som minoritetsspråk under Europarådets minoritetsspråkpakt. Likevel vurderes nordsamisk som truet, mens sørsamisk og lulesamisk regnes som alvorlig truede språk i UNESCOs klassifikasjon. Pitesamisk anses ikke lenger å være i aktiv bruk i Norge, men som tidligere påpekt pågår det et revitaliseringsarbeid i de tradisjonelle bruksområdene.²² Disse ulikhetene kan gi opphav til det som ofte beskrives som «minoriteter i minoriteten». Pitesamenes situasjon illustrerer

dette: Mange opplever både å tilhøre en minoritet i storsamfunnet og å være marginalisert internt i det samiske fellesskapet, særlig som følge av språktap og hard fornorskning.

Det språklige og kulturelle mangfoldet, kombinert med nasjonale og internasjonale politiske føringer, kan bidra til interne spenninger både mellom samiske grupper innenfor en stat og på tvers av landegrenser.



Figur 2 Utbredelse av samiske språk. Kilde: <https://snl.no/samisk>

Den beskrevne utfordringen med å fastslå hvor mange samer som bor i ulike deler av Norge, har betydning for tjenestenes arbeid med å dimensjonere og tilpasse tilbudet til den samiske befolkningen. Utfordringen har også indirekte betydning for NASAKs arbeid, som skal bistå tjenestene i å fremme et likeverdig tilbud.

Manglende presisjon i anslag over samenes antall og geografiske fordeling kompliseres ytterligere av historiske og sosiale forhold. Et sentralt moment er assimilasjonspresset samene har vært utsatt for. Fornorskingspolitikken førte til at mange valgte å skjule sin identitet, mens andre, som følge av generasjoners tap av språk og tradisjoner, har begrenset eller ingen kjennskap til sitt samiske opphav (Skogvang, 2017, s. 17–19). Randi Nymo (2007) viser hvordan personer fra sterkt fornorskede områder ofte blir oppfattet som norske av både omgivelsene og seg selv, men samtidig bærer med seg samiske

verdensbilder og praksiser. Hun understreker at samiskhet «sitter i kroppen», og at den derfor ikke kan måles utelukkende gjennom synlige uttrykk. For ansatte i offentlige tjenester er det avgjørende å forstå at samisk identitet kan være både subtil, variert og mangfoldig – både mellom grupper og på individnivå.

2.7 SAMER HAR URFOLKSSTATUS

Den 15. mai 2023 vedtok Stortinget en endring i Grunnloven § 108, som grunnlovsfester samenes status som urfolk. Bestemmelsen lyder: «Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for at det samiske folk, som urfolk, kan sikre og utvikle sitt språk, sin kultur og sitt samfunnsliv.» Endringen innebar også at betegnelsen «den samiske folkegruppe» ble erstattet med «det samiske folk», en språklig justering som ble vurdert nødvendig for å samsvare med den eksplisitte forankringen av urfolksstatusen.²⁰

I et historisk perspektiv la Samerettsutvalget i NOU 1984:18 til grunn at samene i Norge må anses som et urfolk. Denne forståelsen ble folkerettslig befestet da Norge ratifiserte ILO-konvensjon nr. 169 i 1990. Konvensjonens artikkel 1 avgrenser hvem den gjelder for:

- a) Art.1 (1)(a): «stammefolk [...] som [...] skiller seg fra andre deler av det nasjonale fellesskap»
- b) Art.1 (1)(b): «folk [...] ansett som opprinnelige fordi de nedstammer fra de folk som bebodde landet [...] og som [...] har beholdt [...] egne institusjoner»

Videre fastslår art. 1 (2) at selvidentifikasjon som urfolk eller stammefolk er et grunnleggende kriterium. Samlet gir dette et betydelig rettslig rammeverk for å forstå samenes status som urfolk i Norge, og danner bakteppet for grunnlovsendringen i 2023.²¹

ILO-konvensjon nr. 169 var den første internasjonale avtalen som la vekt på prinsippet om selvidentifikasjon. Dette prinsippet er også nedfelt i sameloven, der selvidentifikasjon, som tidligere nevnt, er et vilkår for registrering i Sametingets valgmanntall, jf. sameloven § 2-6 første ledd (Ravna, 2019, s. 256).

I artikkel 8 presiseres at nasjonale lover og forskrifter skal anvendes med tilbørlig hensyn til urfolks sedvaner og rettstradisjoner. Artikkelen andre ledd fastslår at urfolk har rett til å beholde egne skikker og institusjoner, så lenge disse ikke strider mot grunnleggende nasjonale rettigheter eller internasjonalt anerkjente menneskerettigheter. Når konflikter oppstår, skal det etableres prosedyrer for å løse dem.

Denne bestemmelsen har stor betydning ved at den tydeliggjør at urfolks sedvaner og rettskilder skal tillegges vekt i all rettsanvendelse, også innenfor sektorlover som regulerer helsetjenester, barnevern, familievern og krisesentre – områder som inngår i NASAKs primærmålgrupper.

Oppsummert slår ILO-konvensjonen nr. 169 fast to sentrale prinsipper: urfolks rett til å bevare og videreutvikle sin kultur, og myndighetenes plikt til å iverksette tiltak som støtter dette (Ravna, 2019, s. 250). Sammen med Grunnloven § 108 etablerer konvensjonen et sterkt vern av samenes rettigheter, som blant annet innebærer at kultur og skikker skal hensyntas i møte med det norske hjelpeapparatet.

²⁰ Endring i Grunnloven § 108 (samene som urfolk) - Lovdata.

²¹ ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater - regjeringen.no

2.8 URFOLKSFORSKNING OG URFOLKSMETODOLOGI

Forskning har, i likhet med offentlige tjenester, i mange tilfeller bidratt til urett og overgrep mot urfolk, inkludert samene i Norge. Gjennom historien har samer i hele Sápmi blitt utsatt for forskningspraksiser hvor både metodiske tilnærminger og forskningsfunn har hatt direkte skadelige konsekvenser for deres samfunn og kultur (Árran, 2011). Eksempler er skallemålinger, gravskjending av lulesamiske graver, og “boligaksjonen”, som førte til tvungen sentralisering av lulesamiske familier til Drag og Kjøpsvik (Andersen og Aira, 2022).

Slike praksiser har ikke bare medført tap av land, språk og kultur, men også påført samiske samfunn kollektiv smerte og skam (Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023). Dette har ledet til en utbredt mistillit til forskningsinstitusjoner og -prosjekter, og aktualisert behovet for metodologiske tilnærminger som ivaretar samiske perspektiver og interesser på en respektfull og inkluderende måte (Sannhets- og forsoningskommisjonen, 2023).

Som en reaksjon på koloniale forskningspraksiser har urfolksmetodologi vokst frem som et alternativt rammeverk for kunnskapsproduksjon (Smith, 1999; Wilson, 2001). I motsetning til tidligere forskning, der samiske perspektiver ofte ble marginalisert eller neglisjert, vektlegger urfolksmetodologi en likeverdig relasjon mellom forskere og forskningsdeltakere (Sametinget, 2017). Et grunnleggende prinsipp i denne tilnærmingen er at forskningen skal gjennomføres på urfolks egne premisser, der samiske verdier og epistemologier respekteres og integreres i forskningsprosessen (Smith, 1999). En sentral komponent er forpliktelsen om at ny kunnskap tilbakeføres til de samfunnene forskningen angår (Porsanger, 2004). Dette understrekes også i de etiske retningslinjene for samisk helseforskning, der respekt, gjensidighet, likeverd, kulturell trygghet og samisk selvbestemmelse løftes frem som grunnleggende verdier (Sametinget, 2017). Prinsippene har vært førende for gjennomføringen av dette følgeforskningsprosjektet.

Med bakgrunn i tidligere negative erfaringer fra koloniale forsknings- og forvaltningspraksiser (Dankertsen, 2014, 2016; Kuokkanen, 2007; Smith, 2012), har forskerteamet lagt særlig vekt på etiske refleksjoner og metodologiske valg. Belastningene fra tidligere praksiser har hatt langvarige konsekvenser for samiske samfunn (Dankertsen, 2014, 2016; Smith, 2012), noe som understreker betydningen av at forskere kontinuerlig vurderer hvordan deres arbeid påvirker informanter, både individuelt og kollektivt.

I tillegg til forskere har også ansatte i offentlige tjenester et ansvar for å forstå samisk historie og den mangfoldige og komplekse virkeligheten som preger dagens samiske samfunn. En slik forståelse er avgjørende for å sikre at både forskning og tjenestetilbud er kulturelt trygge og tilpasset de spesifikke behovene til samiske brukere (Porsanger, 2004). Ved å anvende prinsippene for urfolksmetodologi og etisk forskning kan både forskningsfeltet og offentlige tjenester bidra til en mer rettferdig og respektfull kunnskapsproduksjon som styrker samiske samfunn.

2.9 SAMISK FORSKNING OG SAMMENLIGNBARE FORSKNINGSFELT

Kuokkanen (2007a) påpekte for snart tjue år siden at samisk forskning var et relativt ungt forskningsfelt, i tillegg til at det var marginalisert. Hun argumenterte for at academia tradisjonelt har støttet og

reprodusert visse kunnskapssystemer og strukturer, noe som har ført til ekskludering av urfolks epistemologier. Hun påpekte en mangel på anerkjennelse og integrasjon av urfolks kunnskapssystemer i akademiske institusjoner (Kuokkanen, 2007a). Sammenlignet med etablerte forskningsfelt som kjønnsforskning eller migrasjonsforskning, var samisk forskning ifølge Kuokkanen fortsatt i en fase hvor hovedfokuset var synliggjøring og anerkjennelse innenfor academia. Hun etterlyste en mer systematisk integrasjon av urfolks perspektiver i høyere utdanning, slik at samisk forskning kunne utvikle seg parallelt med andre disipliner.

Forskning på samiske forhold har gjennomgått en betydelig utvikling de siste tiårene, og er i dag en etablert del av flere akademiske disipliner, herunder rettsvitenskap (Skogvang, 2017). Samisk forskning har mange fellestrekk med andre normkritiske fagfelt som kjønns- og migrasjonsforskning, særlig i måten den utfordrer dominerende kunnskapssystemer, løfter frem minoritetsperspektiver og analyserer maktstrukturer (Skjeie & Teigen, 2003). Et ytterligere fellestrekk er dens kritiske blikk på majoritetsnarrativer relatert til både historiske og pågående koloniale praksiser (Kuokkanen, 2007a). Videre har samisk forskning, på linje med kjønns- og migrasjonsforskning, bidratt til å nyansere nasjonale forestillinger om homogenitet og synliggjort hvordan ulike minoriteter møter strukturelle barrierer i samfunnet.

Et viktig trekk ved samisk forskning er at den er tverrfaglig, og omfatter en rekke disipliner, herunder språkvitenskap, historie, rettsvitenskap, antropologi, statsvitenskap og helse- og sosialfag (Porsanger, 2004). For eksempel har Dankertsen (2020) analysert hvordan forståelser av kjønn og kultur artikuleres innen samisk psykisk helsevern, og hvordan disse forståelsene kan påvirke helsetilbudet til samiske pasienter (Dankertsen, 2020). I de senere år har samisk forskning i økende grad beveget seg i retning av interseksjonelle analyser, hvor faktorer som kjønn, klasse, språk og urfolksstatus ses i sammenheng for å belyse samiske livsbetingelser. Denne utviklingen reflekteres i nyere studier som undersøker erfaringer blant personer med samisk bakgrunn i kombinasjon med andre minoritetsidentiteter, som skeivhet og transidentitet (Sollien, 2023). På mange måter speiler dette utviklingen i kjønnsforskningen, som har beveget seg fra å fokusere på binære kjønnsforståelser til mer komplekse analyser av makt og identitet (Skjeie & Teigen, 2003).

Samisk forskning kan dra nytte av erfaringene fra kjønns- og migrasjonsforskning på flere måter. Kjønnsforskningen har blant annet utviklet sofistikerte analytiske rammeverk for hvordan flere sosiale kategorier samvirker i maktstrukturer (Crenshaw, 1989). Tilsvarende kan samisk forskning videreutvikle sine interseksjonelle perspektiver ved å inkludere flere dimensjoner som klasse, kjønnsidentitet, og funksjonsevne i studier av samiske samfunn (Dankertsen, 2020). Videre har samisk forskning i økende grad omfavnet urfolksmetodologier (Porsanger, 2004), men kan fortsatt lære mer av hvordan postkoloniale studier og migrasjonsforskning har problematisert forholdet mellom forskere og forskningsobjekter (Tuhiwai Smith, 1999). I dagens forskning på samiske forhold i Norge kan det for eksempel være aktuelt å i større grad reise spørsmålet om hvem som kan være aktuelle å invitere inn i forskningsprosjekter som samiske informanter.

Som andre normkritiske forskningsfelt (f.eks. kjønnsforskning og migrasjonsforskning) har også samisk forskning bidratt til politikkutforming på sentrale samfunnsområder, for eksempel gjennom NOU-er og handlingsplaner (Teigen, 2009). I fremtiden bør likevel samisk forskning i enda større grad styrke sin politiske relevans ved å påvirke utforming av samiske rettigheter innenfor områder som helse, utdanning, og forvaltning. Her kan NASAK være en viktig aktør ved å initiere forskningstema med særlig relevans for barnevern, familievern og krisesentre.

2.10 FORSKNING OM SAMER I NORSK SÁPMI – ET OVERBLIKK

Forskning om samer i norsk Sápmi og det øvrige Norge dekker et bredt spekter av temaer, herunder diskriminering i møtet med helse- og offentlige tjenester, menneskerettigheter og juridiske spørsmål. I dette avsnittet ser vi særlig på studier som er relevante for følgeforskningen av NASAK, inkludert studier om diskriminering, helse og kultursensitivitet.

En fersk undersøkelse fra Folkehelseinstituttet (FHI) har kartlagt hets og diskriminering av samer i Norge, Sverige og Finland i perioden 2014 – 2024. Oversikten inkluderte 32 studier, hvorav 19 var fra Norge, og konkluderte med at diskriminering skjer på mange samfunnsarenaer og påvirker samenes fysiske og psykiske helse negativt. I rapporten påpekes at diskriminering også har en negativ påvirkning på samers hverdagsliv og livstilfredshet. Mange oppgir at de skjuler sin samiske identitet for å skjerme seg mot hets og diskriminering. De opplever at det i storsamfunnet er liten kunnskap om samisk språk og kultur. Skole- og utdanningssektoren og helse- og omsorgstjenestene ser ut til å mangle tilstrekkelig kompetanse til å tette kunnskapsmangelen, eller til å kunne tilby kultursensitive helse- og omsorgstjenester til den samiske befolkningen. Det er i perioden 2014-2024 foreslått mange tiltak mot hets og diskriminering av samer. Svært få er imidlertid igangsatt, og kun ett tiltak er evaluert: samiske veivisere. Et hovedfunn som fremheves i kartleggingen er at kunnskapen om *tiltak* mot hets og diskriminering er svært mangelfull, og det er et stort behov for å vite mer om hva som virker og ikke for å bekjempe hets og diskriminering av samer (Johansen et al., 2024, s. 5).

Videre har en undersøkelse gjennomført av Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM) i 2022 dokumentert at mange i den norske befolkningen har lite kunnskap om samer og nasjonale minoriteter. Rapportens forskningsfunn viser også at mange i den norske befolkningen har negative holdninger til disse gruppene. I tillegg avdekket forskerne en betydelig andel hatprat rettet mot minoritetsgrupper, og at hatprat mot samer økte jo lengre nord man kommer i Norge. Det ble pekt på forskning som tyder på at hatprat kan ha både direkte skadevirkninger for dem som utsettes for det, i tillegg til indirekte konsekvenser for observatører og for samfunnet generelt. Rapportforfatterne understreket at dette systemiske samfunnsproblemet krever en felles innsats og flere ulike tiltak. En undersøkelse viste at mange har lite kunnskap om samer, og at en betydelig andel har observert hatprat mot samer, spesielt i Nord-Norge (Norges institusjon for menneskerettigheter [NIM], 2022).

Innenfor helseforskning er det avdekket at samer, i likhet med andre urfolk, har dårligere helse sammenlignet med majoritetsbefolkningen. I en internasjonal studie av urfolks helse i 2016, bidro norske forskere med fokus på den samiske befolkningen. Forskere fra 23 land undersøkte variabler som blant annet levealder, utdanningsnivå og økonomisk status blant urfolk. Mer enn halvparten av verdens urbefolkning var inkludert i studien. For Norge indikeres at levealderen for samer i snitt er halvannet år lavere enn for den øvrige befolkningen. Dette samsvarer med funn fra andre land, hvor urfolk generelt har kortere forventet levealder. I tillegg til at det norske forskerteamet samlet inn data om forventet levealder, innhentet de opplysninger om fedme og utdanningsnivå gjennom Statistisk sentralbyrås registre og studien SAMINOR2 i kommuner med samisk og norsk bosetting i Nord-Norge og Trøndelag. Deltakerne i studien oppgav selv om de regnet seg som samer eller annen etnisitet. Det ble konkludert med at urfolk, både voksne og barn, oftere har fedme enn andre i Norge, dette tilsvarende andre velstående land som eksempelvis Australia og New Zealand. Videre har samer kortere utdanning enn andre innbyggere, tilsvarende som de fleste urfolksgrupper i studien. I studien anbefales at urfolk får bedre tilgang på helsehjelp, i tillegg til at myndighetene etablerer systemer for å monitorere urfolks

helse og levestandard. I rapporten påpekes en bekymring for at land med ellers god befolkningsstatistikk, slik som blant annet Norge, mangler informasjon om etnisitet (Anderson et al., 2016).

Andre studier har belyst manglende kunnskap om samisk kultur blant helsearbeidere i Norge. Forskning fra 2018 viser at mange misforståelser knyttet til samisk språk, kultur og kommunikasjon kan påvirke kvaliteten på helsetjenester som tilbys den samiske befolkningen. For eksempel fremmes betydningen av tradisjonell helbredelse i samiske områder. Det pekes blant annet på at bønn og håndspåleggelse er alminnelige virkemidler som bidrar til omsorg for pasienten, og at helsetjenestene bør ta innover seg at tradisjonell helbredelse i mange sammenhenger kan være en form for mestring i vanskelige livssituasjoner i samiske miljøer. Videre fremheves tjenestenes ofte utilstrekkelige forståelse for betydningen av familienettverk i samiske familier, samt de kulturelle aspektene rundt kulturell omsorg og indirekte kommunikasjon. Det etterlyses et betydelig kunnskapsløft for å bedre forståelsen for kulturforskjeller og sikre kultursensitive tjenester (Larsen et al., 2018).

Oppsummert indikerer forskningen de senere år at samer i Norge fortsatt møter betydelige utfordringer knyttet til diskriminering, helseforskjeller og manglende kulturell forståelse. Det er behov for målrettede tiltak, evaluering av tiltak som allerede er foreslått og kunnskaps- og kompetanseutvikling i tjenestene.

2.11 SAMER SOM TJENESTEMOTTAKERE I NORGE

I litteraturgjennomgangen er mangelen på kunnskap i tjenestene om samisk kultur, språk og historie, inkludert fornorskningstiden og de kollektive og individuelle ettervirkningene av denne, et tilbakevendende tema. Det fremheves hvor viktig slik innsikt er for at tjenestene skal kunne utføre sine oppgaver på en hensiktsmessig måte.

Til tross for at fornorskningen formelt ble avsluttet etter andre verdenskrig, virker den fortsatt gjennom formelle og uformelle strukturer (Minde, 2003). I dag opplever mange samer fortsatt hets og diskriminering i stor skala. På nettsiden samehets.no²², som er utviklet av Sametinget og politiet, rapporteres det at hver fjerde ytring om samer på Facebook er negativ, og at én av tre samer i Troms og Finnmark har opplevd diskriminering. Ettervirkningene av disse erfaringene er fortsatt sporbare i dagens samiske samfunn og kropper (Nymo 2007).

Randi Nymo beskriver hvordan erfaringer kroppsliggjøres i dagens samer, når hun understreker at den samiske «kroppen er erfarende og historisk, og kulturen videreføres gjennom den» (Nymo, 2007, s. 33). Hun påpeker at mange samer fra fornorskede områder i utgangspunktet kan oppfattes som norske, men likevel handler og tenker innenfor et samisk verdensbilde som former både selvforståelse og relasjoner til andre. På dette grunnlaget argumenterer Nymo for at også pasienter fra fornorskede samiske områder bærer samisk kultur og historie med seg, noe som fordrer at helsepersonell og det offentlige tjenesteapparatet utvikler en reflektert holdning i møtet med både “åpenbare” og “mindre åpenbare” samer (Nymo, 2007).

Nymos forskning belyser betydningen av flere faktorer, blant annet pasientenes geografiske opprinnelse, erfaringer med å tilhøre samiske majoritets- eller minoritetssamfunn, samt i hvilken grad samisk identitet har vært artikulert i familien. I tillegg til dem som har en trygg og tydelig samisk identitet, finnes det mange som arbeider med å ta tilbake sin samiskhet etter at tidligere generasjoner ble fornorsket eller opplevde det som mest hensiktsmessig å “bli norske”. Andre har vokst opp i hjem hvor

²² www.samehets.no/aktuelt/hva-er-samehets

det samiske ble skjult, og mange vurderer fortløpende hvordan og i hvilken grad de skal uttrykke sin samiske identitet i møte med majoritetssamfunnet.

Mangelen på kunnskap om samer, samisk kultur og språk - både i befolkningen generelt og i offentlige tjenester - utgjør en vesentlig utfordring. Kunnskapsmangelen gjelder ikke bare forståelsen av samiske samfunnsforhold, men også innsikt i samenes rettigheter som urfolk og de forpliktelsene dette innebærer for tjenesteytere. Som et svar på dette har regjeringen utarbeidet en handlingsplan mot hets og diskriminering mot samer²⁶, som inneholder 18 konkrete tiltak for å styrke kunnskapsgrunnlaget og kompetansen om samisk kultur og om hets og diskriminering av samer. Et sentralt mål er å bidra til utvikling av likeverdig tjenester for samer. Samtidig innebærer planen en erkjennelse av at likeverd ennå ikke er oppnådd.

Dette kunnskapshullet bekreftes i eksisterende forskning på samer som tjenestemottakere. Bliksvær m.fl. (2019) påpeker at det er mangelfull informasjon om krisesentertilbudet på samiske språk, ut over «standardbrosjyrer». De understreker at dette er særlig viktig innenfor det samiske språkområdet og i de større byene. I tillegg anbefaler de at det tilrettelegges for kompetanseutvikling om hvordan kommunenes krisesentertilbud kan møte voldsutsatte med samisk bakgrunn, tilsvarende arbeidet som er gjort innenfor helsetjenestene. Forskerne påpeker videre at det fremstår som om at krisesentrene anser voldserfaringer som språklig og kulturelt likestilt for den norske og den samiske befolkningen. Det eksisterer imidlertid kunnskap om voldsutsatte med samisk bakgrunn som understreker betydningen av å anerkjenne de særskilte behovene den samiske befolkningen kan ha, og de rettighetene de har. De oppsummerer det slik at det er overraskende få kommentarer fra krisesentrene knyttet til utfordringer med å gi et tilbud til den samiske befolkningen (ibid).

Flere studier, inkludert Stina Hirstis doktorgradsavhandling (2019), belyser betydningen av kulturkompetanse i tjenesteyting. Hirsti illustrerer dette gjennom et eksempel som beskriver en situasjon der en kvinne vender seg bort når en ansatt kommer inn for å gjennomføre stell. Hirsti spurte 170 ansatte i ulike tjenester om hvordan de tolker denne handlingen. Resultatene fra Hirstis studie viser en klar sammenheng mellom respondentens samiske identitet og utdanningsnivå. Blant de som identifiserte seg som samiske og hadde høyere utdanning, tolket 85,7 prosent kvinnens reaksjon som uttrykk for dyp uenighet med behandlingen. Til sammenligning tolket 64,0 prosent av ikke-samiske med høyere utdanning, og 37,9 prosent av personer uten samisk identitet og med mindre enn tre års utdanning, reaksjonen på samme måte (Hirsti, 2019, s.144-150). Disse funnene indikerer at den kommunale helse- og omsorgstjenesten har vanskeligheter med å ivareta samiske tjenestemottakeres rettigheter knyttet til språk og kultur. Det er utfordrende å avgrense hva kulturforståelse innebærer i tjenestene, ettersom samisk identitet er mangfoldig, og det er mange måter å være samisk på (Hirsti, 2019, s.165). Hirsti konkluderer med at det er nødvendig å øke kunnskapen om samisk kultur og identitet generelt i helse- og omsorgstjenester, særlig i områder hvor samer er i mindretall. Dette er spesielt relevant for områder hvor fornorskningens påvirkning har vært sterk, som for eksempel sjøsamiske områder, men også i andre regioner med en tilsvarende historisk bakgrunn (Hirsti, 2019, s. 253).

Melhus, Bongo et al. (2019) undersøker kulturell usikkerhet hos samiske pasienter. Studien påpeker at når ansatte i tjenestene verken behersker samisk språk eller anerkjenner betydningen av å bruke tolk ved formidling av viktige beskjeder, kan dette føre til misforståelser, manglende tillit og redusert kvalitet i behandlingen. Når det videre mangler synlige samiske markører som samiske gjenstander, kunst eller musikk, skaper dette en følelse av kulturell usikkerhet blant samiske tjenestemottakere. De beskriver hvordan dette kan føre til at samiske individer føler seg "disconnected", "diminished" og

"disempowered", og at de opplever en manglende kulturell trygghet. Vi anser begrepet "kulturell utrygghet" som særlig relevant for offentlige tjenester, og Bongo oppfordrer både ansatte og ledere i disse tjenestene til å reflektere over hvorvidt deres tilbud er kulturelt trygge for samiske brukere. I arbeidet med å gjøre tjenestene mer kulturelt trygge, vil vi blant annet undersøke på hvilken måte NASAK kan spille en rolle, og hvorvidt kulturell trygghet utvikles i dialog mellom NASAK og tjenestene. Vi mener at Melhus og Bongos funn har bred overføringsverdi, og bør vurderes i sammenheng med flere offentlige tjenester som møter samiske brukere.

Manglende kunnskap om samisk kultur og språk i tjenesteapparatet kan bidra til å forklare hvorfor flere studier viser at samisktalende pasienter er mindre fornøyde med tjenesteapparatet sammenlignet med nordmenn. Vigdis Nygård (2020) påpeker at det er avgjørende å synliggjøre at samiske brukere har spesifikke behov som ikke blir tilstrekkelig imøtekommet i spesialisthelsetjenesten (Nygård, 2020, s. 162). Ett eksempel på slike udekkede behov er som nevnt over manglende vurdering av behovet for tolk. Videre er det et behov for samisktalende helsepersonell, informasjon på samisk på nettsider og tilgjengelighet til informasjon om rettigheter og lovverk på samisk. Utfordringene som identifiseres i spesialisthelsetjenesten er gjenkjennelige i andre sammenlignbare kontekster. Blant annet påpeker Nygård at nasjonale retningslinjer for brukermedvirkning er utarbeidet med utgangspunkt i majoritetssamfunnets perspektiv, uten å ta hensyn til samiske forhold.

I rapporten «Om du tør å spørre, tør folk å svare»: Hjelpeapparatets og politiets erfaringer med vold i nære relasjoner i samiske samfunn (Øverli, Bergman & Finstad, 2017), fremheves flere utfordringer knyttet til kulturelle og språklige barrierer som vanskeliggjør møte med voldsutsatte samer. Rapporten understreker betydningen av kommunikasjon, herunder forståelse av og bruk av indirekte kommunikasjon samt tolkning. Tillit blir også fremhevet som en avgjørende faktor, og ansatte i tjenestene må være villige til å reflektere over sin egen posisjon og være sensitive i møte med samiske brukere. Videre påpekes det at ansatte må tørre å stille spørsmål for å kunne gi adekvat hjelp. Rapporten konkluderer med at samarbeid og kompetanseheving er essensielle virkemidler for å oppnå gode resultater (Øverli, Bergman & Finstad, 2017).

Flere avhandlinger og nyere studier understreker at samiske samfunn er mangfoldige, og at overstereotypiske forestillinger om samer kan stå i veien for reell kulturforståelse. Nergård (2017) og Hirsti (2019) viste gjennom sine studier at flertallet av de samiske tjenestemottakerne som deltok i undersøkelsen foretrakk å samtale med fagpersoner som hadde kjennskap til- og kunnskap om samisk kultur. En oppgitt årsak var å slippe å fortelle om sin samiske bakgrunn og kultur som "opplæringsarbeid" for ansatte i hjelpeapparatet (Nergård, 2017, s. 33). Somby (2024) undersøker betydningen av samisk kulturkunnskap i familierapi. Ett av hennes hovedfunn er at terapeutenes kjennskap til samisk kultur er vesentlig i møte med samiske familier (Somby, 2024, s. 40). Hun peker blant annet på at forståelse av utvidede familierelasjoner, hvor slektninger som tre-, fire- og femmenninger kan betraktes som nær familie, er viktig i det terapeutiske møtet.

Somby understreker også betydningen av kunnskap om fornorskningens ettervirkninger, og hvordan taushet rundt dette ikke nødvendigvis betyr at det ikke fortsatt preger individene og samfunnet. Et annet eksempel er terapeutenes tilnærming til tid og avtaler, hvor inngåtte avtaler kan måtte vike for behov som oppstår i reindriften. I hennes studie beskriver Somby hvordan terapeutene henter kunnskap fra organisasjoner som NASAK, Bufdir og SANKS, men fremhever at den viktigste læringen kommer fra direkte møter med samiske familier (Somby, 2024, s. 53). Bals (2015) undersøker terapeuters kompetansebehov når de møter pasienter som mener de har vært utsatt for ganning. Bals sin studie

har som mål å øke forståelsen for samisk sykdomsforståelse, og hvordan temaet ganning kan behandles i terapirommet (Bals, 2015, s. 7).

Disse konkrete eksemplene kan være nyttige for offentlige tjenester, ettersom de kan bidra til økt kompetanse og bedre møte samiske brukeres behov på en mer kulturelt tilpasset måte.

2.12 BARRIERER FOR SAMISKE BRUKERES OPPSØKING AV TJENESTER

Det er grunn til å anta at samer kan være mer tilbakeholdne enn majoritetsbefolkningen når det gjelder å oppsøke hjelpeapparatet. I det følgende presenteres fire mulige forklaringer: manglende tillit til tjenesteapparatet, frykt for å skade familiens omdømme eller det samiske omdømmet generelt, forventningen om, og myten om “samen som står han av”, og som tåler alt av motstand samt patriarkale koloniale strukturer.

Minde og Weber (2017, s. 266) fremhever at tidligere erfaringer med myndighetene, spesielt relatert til fornorskningsspolitikken, har resultert i lav tillit til politi og hjelpeapparat blant den samiske befolkningen. Skolene spilte en sentral rolle i fornorskningsprosessen, noe som bidro til marginalisering av samisk språk og kultur. I rapporten fra sannhets- og forsoningskommisjonen fremgår det at selv om barnevernet ikke hadde en målrettet rolle i fornorskningen av samiske barn, har de likevel bidratt til å usynliggjøre samiske, kvenske og skogfinske barn, blant annet ved å plassere dem i norske familier (2020, s. 23). Som en konsekvens har samisk kultur i mange tilfeller utviklet seg til å bli en «hjemmekultur». Dette innebærer at når samer forlater hjemmet, opphører deres samiskhet å være synlig, og uttrykk for samisk identitet i det offentlige rommet blir undertrykt. Følgelig har fornorskningen og rasepolitikken etterlatt dype spor, og mange samer har enten valgt å skjule sin samiske identitet eller oppfatter seg som norske i det offentlige rommet. I noen tilfeller er samisk opprinnelse ukjent for individene selv (Dankertsen, 2019). Dette historiske bakteppet kan bidra til å forklare den utbredte tilbakeholdenheten blant samer i møte med offentlige tjenester og hjelpeapparatet.

En annen barriere som kan hindre samer i å oppsøke tjenesteapparatet er knyttet til omdømme, både familiens og det samiske omdømmet. Det finnes en sterk kulturell forventning om å beskytte familiens omdømme, noe som kan medføre at terskelen for å dele negative hendelser, som vold eller overgrep, blir høy (Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport, 2023, s. 365). Sápmi er et lite samfunn der «alle kjenner alle», og hvor slektskapsbåndene er sterkere og strekker seg videre ut i slekten enn i majoritetssamfunnet.

Den tredje forklaringen på samers motvilje til å oppsøke tjenesteapparatet er knyttet til fortellingen om den sterke samiske mannen eller samiske kvinnen, som skal kunne stå imot utfordringer. Kuokkanen (2007) har kritisert myten om den sterke, samiske kvinnen, og påpeker at denne myten kan bidra til å stilne samiske kvinner, noe som kan gjøre det vanskeligere for dem å søke hjelp. Ifølge Eikjok (2000) forsterkes de samme mekanismene av koloniale strukturer, som blant annet kobler samiske næringer, som reindrift, til menn. Den normative forventningen om at samer, spesielt samiske kvinner, skal være psykisk sterke og tåle motstand, også når det gjelder vold og overgrep, bidrar ytterligere til å forsterke denne myten. I tillegg gjør behovet for å beskytte familiens omdømme seg gjeldende, som kan innebære at overgriperne blir beskyttet.

Et fjerde og siste element kan knyttes til patriarkalske koloniale strukturer, slik disse blant annet manifesterer seg i reguleringen av reindriften. Et illustrerende eksempel er etableringen av siidaandelen, som innebærer at personer uten egen siidaandel – ofte gifte kvinner, samt yngre kvinner og menn som ennå ikke har fått tildelt en andel – blir økonomisk og sosialt avhengige av eldre eller mannlige

slektninger for å kunne drive reindrift. Denne ordningen kan medføre betydelige begrensninger i individers handlingsrom, ved at muligheten til å bryte ut av et krevende samliv eller distansere seg fra slekts-relasjoner reduseres nettopp på grunn av den strukturelle avhengigheten (Halsaa, 2013).

2.13 INTERNALISERT RASISME, USYNLIGGJØRING OG SAMISK MERARBEID

I sosiologisk og psykologisk forskning omtales ofte internalisert rasisme som et psykologisk fenomen der individer fra marginaliserte grupper adopterer negative stereotypier og holdninger som er knyttet til deres etnisitet. Dette kan medføre utvikling av en negativ selvoppfatning, lav selvfølelse og skam, og i verste fall avvising av egen kultur og identitet. Kwate and Meyers (2011) sin oppsummering er beskrivende:

Internalized racism (or internalized stigma or self-stereotyping) is another pathway by which cultural racism can harm mental health. It refers to the acceptance and personal endorsement by marginalized racial populations of the negative societal beliefs and stereotypes about the inherent deficiencies of one's group in the larger society. It is theorized that the endorsement of the superiority of whiteness and the devaluing of nonwhite groups by stigmatized individuals can lead to feelings of worthlessness, low self-esteem, and poor psychological well-being that can adversely affect their identity, self-competence, and health behavior (s. 191-198)

I Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport fremheves internalisert rasisme som en konsekvens av fornorskningspolitikken. Rapporten dokumenterer gjennom en rekke personlige vitnesbyrd hvordan fornorskningen utøvet et vedvarende press på samene, og hvordan dette presset, kombinert med indre spenninger, har bidratt til skamfølelse og nedvurdering av både egen identitet og det samiske fellesskapet (2023, s. 326). Videre påpekes at internalisert rasisme har hatt omfattende ringvirkninger, herunder fragmentering og splittelse i lokalsamfunn, innad i familier og slekter samt på tvers av generasjoner (2023, s. 480).

En annen sentral konsekvens av fornorskningspolitikken er usynliggjøring. I vitnesbyrdene som er samlet inn av Sannhets- og forsoningskommisjonen beskriver mange hvordan deres kultur systematisk ble marginalisert og nedvurdert. Denne prosessen bidro til at mange samer erfarte sin kultur som mindre verdifull, noe som igjen skapte opplevelser av at den burde glemmes, fornektes og erstattes med norsk språk og kultur. I rapporten uttrykkes dette blant annet slik:

Kommisjonen konstaterer følgelig at fornorskningspolitikkenes mål var at folk, familier, slekt og grupper skulle velge én etnisk identitet, den norske, og at norske myndigheter tok et bredt spekter av virkemidler i bruk for å nå denne målsettingen, herunder språklig, kulturell og materiell undertrykking, og usynliggjøring av de gruppene som inngår i kommisjonens mandat.» (Sannhets- og forsoningskommisjonen, s. 128).

Denne systematiske usynliggjøringen av samer, i kombinasjon med en forventning om likhet, har skapt et normativt rammeverk som preger samhandling mellom majoritet og minoritet. Som Åberg og Paulsen (2024) påpeker: "På samme måte som vi argumenterer for at møter mellom majoritet og minoritet er påvirket av kolonisering, mener vi at det er nødvendig å anerkjenne at det offentlige norske rommet er påvirket av en slik kollektiv og normativ forestilling om likhet" (s. 8).

Denne kombinasjonen av aktiv usynliggjøring av den samiske tilstedeværelsen over tid, og en majoritetskulturell forventning om likhet, utgjør en betydelig kilde til både praktisk og emosjonelt merarbeid for mange samer. De må navigere innenfor et snevert rom hvor det er akseptabelt å være samisk, så lenge det ikke markeres for sterkt, eller hevdes at samisk identitet er noe annet enn å være norsk (Dankertsen, 2018).

Merarbeidet aktiveres også i møte med offentlige strukturer og organer som ikke er tilrettelagt for å identifisere samiske individer eller ivareta deres behov og rettigheter. Som Dankertsen (2014) påpeker, innebærer det å kreve tilrettelegging eller ivaretagelse av spesifikke samiske behov ytterligere merarbeid. Dette kan oppfattes som urettferdig fra samisk hold, men fra den norske majoritetsbefolkningens perspektiv kan det lett bli forstått som unødvendig konfliktskapende eller som særbehandling.

Disse kulturelle strukturene skaper barrierer som gjør det vanskelig for tjenestene å identifisere eller avdekke samiske klienter eller tjenestemottakere, og som kan gjøre det utfordrende for samer å uttrykke eller markere sin samiske identitet.

2.14 OPPSUMMERING

I kapittelet presenteres et kunnskapsfundament for denne følgeevalueringen av NASAK. Kapittelet tar for seg både teoretiske og juridiske aspekter ved etableringen av NASAK, samt formidler viktige funn fra tidligere forskning som er relevante for senterets mandat og arbeid. En sentral del belyser hvordan samisk identitet og tilhørighet kan forstås, og hvordan dette påvirker tilpasningen av offentlige tjenester rettet mot samiske brukere. Samisk identitet er mangfoldig og kan defineres ulikt avhengig av kulturelle, historiske og geografiske faktorer. Denne kompleksiteten er det avgjørende å forstå og erkjenne hvis man skal lykkes i å utforme tjenester som faktisk møter den samiske befolkningens behov. Kapittelet peker særlig på utfordringer knyttet til samers tilgang til offentlige tjenester, med vekt på helse- og sosialsektoren. Tidligere underrepresentasjon og erfaringer med diskriminering har bidratt til redusert tillit til hjelpeapparatet. I tillegg fremheves betydningen av kulturell kompetanse blant ansatte i offentlige tjenester: Forskning viser at samer foretrekker å kommunisere med tjenesteytere som har kjennskap til samisk kultur, noe som kan ha betydning for både tillit og kvalitet i tjenestetilbud.

Kapittelet belyser også viktigheten av etiske retningslinjer og urfolksmetodologi som en måte å ivareta samiske perspektiver i forskning og tjenesteutvikling. Samlet sett gir kapittelet en helhetlig oversikt over kunnskapsgrunnlaget som er nødvendig for å forstå NASAKs rolle, og understreker betydningen av kulturell forståelse, samiske rettigheter og likeverdig tilgang til offentlige tjenester.

3 METODE

3.1 FØLGEFORSKNING

I det følgende redegjør vi for valgt forskningsdesign, datagrunnlag, og metodisk tilnærming. Vi kommenterer også forskningsetikk og vår posisjon som forskere. Prosjektet er lagt opp som en følgeforskningsstudie, der datainnsamlingen har pågått gjennom 2023 og 2024. Målet med datainnsamlingen har vært todelt: å belyse og evaluere NASAKs utvikling over denne perioden, samt å kunne gi kunnskapsbaserte innspill til NASAK underveis. Følgeforskning er en tilnærming innen evalueringsforskning som særlig benyttes når målet er å utvikle og styrke praksis på et felt (Sverdrup, 2013; Baklien & Carlsson, 2000). Studien har i tråd med dette vært utformet med et fleksibelt metodisk opplegg med bruk av ulike datakilder på ulike tidspunkt, slik at datainnsamlingen og tilbakeføring av kunnskap kunne tilpasses NASAKs drift og utvikling i undersøkelsesperioden.

Følgeforskningen kan videre sies å være forankret i en urfolkmetodologisk tilnærming (Smith, 1999; Wilson, 2001), der samisk kunnskap og erfaringer anerkjennes som legitime kunnskapskilder. Dette innebærer å ta hensyn til hvordan samisk kultur, kunnskap og erfaringer er posisjonert i det norske samfunnet og i tjenestestrukturen, og representerer således også et samfunnskritisk orientert perspektiv. I denne sammenhengen betyr det at forskningen og kunnskapsproduksjonen ikke bare handler om samiske forhold, men skjer i dialog og samarbeid med NASAK som en del av det samiske miljøet. Videre forutsetter det at vi søker å ta hensyn til den ambivalensen NASAK bærer på - som representant for et statlig organ (Bufetat) på den ene siden, samtidig som NASAK skal forvalte en samisk kulturforståelse der fornorskingsprosesser og diskriminering utgjør en sentral del av både forhistorien og dagens kontekst. Forskerteamet har derfor lagt vekt på å kunne bruke mye tid sammen med de ansatte i NASAK, gjennom både fysiske og digitale samlinger og møter, og gjennom oppfølgingssamtaler – som har vist seg å være en nyttig metodisk innfallsvinkel i følgeforskningsprosjekter der kunnskapsutvikling gjennom dialog er sentralt (Eggebø, 2025).

3.2 REKRUTTERING OG UTVALG

Den formelle inngangen til rekruttering gikk gjennom enhetsleder for NASAK. Den ansvarlige forskeren fra Nordlandsforskning etablerte deretter kontakt med den enkelte ansatte for forespørsel om intervju. Samtlige ansatte samtykket til å la seg intervju, og flere stilte til mer enn ett intervju. Primærmålgruppene for NASAK (barnevern, familievern og krisesentre) ble rekruttert via ledere i et bredt geografisk område, som omfattet Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark, samt Oslo. For å sikre bred representasjon ble et flertall av tjenestene i Nord-Norge og Trøndelag kontaktet. Ledere ved de respektive tjenester ble kontaktet via e-post, telefon eller begge deler. Videre ble det også sendt forespørsler til representanter fra tilsvarende tjenester i Oslo. Prioriteringen av de fire nordligste fylkene, i tillegg til Oslo, var basert på statistiske data (ssb.no), som viser at disse geografiske områdene har en betydelig andel samisk befolkning.²³ Arbeidet med å rekruttere informanter i primærmålgruppene ble startet tidlig i prosjektperioden.

Tabellen gir en oversikt over utvalg og metoder for informantene fra NASAK og primærmålgruppene:

²³ Vi gir en nærmere presentasjon av tjenestene som er inkludert i datainnsamlingen innledningsvis i kapittel 5.

Tabell 1 Informanter som er intervjuet individuelt/fokusgrupper (NASAK og primærmålgrupper)

Informant-gruppe	Metode	Antall intervjuer/workshop/møter/samtaler	Antall informanter
NASAK	Kvalitative semistrukturert intervju	14 ²⁴	7
NASAK	Fysiske workshops i Karasjok der innhenting av anonymiserte forskningsdata var forhåndsavklart.	2	7
NASAK	Digitale møter der innhenting av anonymiserte forskningsdata var forhåndsavklart.	2	6
NASAK	Refleksjonssamtaler mellom leder NASAK og prosjektleder ved NF. Innhenting av anonymiserte/slørede forskningsdata var forhåndsavklart.	4	1
SUM	Intervju/workshops/møter/samtaler	20	19
Informantgruppe	Kvalitative semistrukturerte intervju	Kommuner	Antall informanter
Barnevern (BV)	Interkommunalt barnevern (nord)	3	2
Barnevern (BV)	Interkommunalt barnevern (midt)	3	1
Barnevern (BV)	Kommunalt barnevern (nord)	2	1
Barnevern (BV)	Kommunalt barnevern (sør)	1	2
SUM		17	11
Informantgruppe	Kvalitative semistrukturerte intervju/gruppe	Kommuner	Antall informanter
Familievern	(nord)	Dekker 10 (kommuner)	
Familievern	(nord)	Dekker 10 (kommuner)	2
Familievern	(nord)	Dekker 7 (kommuner)	3
Familievern	(nord)	Dekker 12 (kommuner)	1
Familievern	(midt)	Dekker 12 (kommuner)	1
Familievern	(nord)	Dekker 5 (kommuner)	1
Familievern	(sør)	Dekker 2 (bydeler)	1
Sum	6	57	15
Informantgruppe	Kvalitative semistrukturerte intervju/gruppe	Samarbeidskommuner representert	Antall informanter
Krisesenter	(nord)	3	2
Krisesenter	(nord)	6	2
Krisesenter	(nord)	8	2
Krisesenter	(nord)	8	1
Sum	4	25	7

²⁴ På grunn av endringer i NASAK-teamet underveis i prosjektperioden ble det gjennomført flere intervjuer med enkelte av informantene.

Sekundærmålgrupper og samarbeidspartnere

I tillegg til NASAKs primærmålgrupper omfatter evalueringen også NASAKs sekundærmålgrupper og samarbeidspartnere. Vi ble tidlig i prosjektet klar over at NASAKs virksomhet i mer begrenset grad hadde rukket å komme til sekundærmålgruppene (andre tjenesteytere) og aktuelle samarbeidspartnere (kunnskaps- og kompetanseaktører). Vi tilpasset derfor opplegget til en mer begrenset kartlegging, med hovedvekt på kjennskap til og eventuell erfaring med NASAK. Følgende målgrupper ble kontaktet: Kompetansesenter for rusfeltet (KORUS Nord), Regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS Nord), Samisk nasjonal kompetansetjeneste – psykisk helsevern og rus (SANKS), Lulesamisk helsenettverk, Sørsamisk helsenettverk, Alternativ til vold, Tromsø (ATV), Senter for samiske helseforskning, Nord universitet, samt politidistriktene Finnmark, Troms, Nordland og Trøndelag v/ familievoldskoordinatorer. De ulike aktørene ble kontaktet via e-post, enten gjennom postmottak eller direkte til enkeltpersoner, for eksempel medlemmer i helsenettverkene. For å øke sannsynligheten for deltakelse ble inntil tre påminnelser sendt til aktører som ikke responderte.

3.3 METODISK GJENNOMFØRING

3.3.1 SEMISTRUKTURERTE INTERVJU

Slik det fremgår av tabell 1 har prosjektet tatt i bruk ulike datainnsamlingsmetoder, men der semistrukturerte intervjuer har vært mest benyttet. Semistrukturerte intervju gir en balanse mellom struktur og fleksibilitet, og egner seg særlig godt for studier som søker å forstå komplekse erfaringer og kontekster (Kvale & Brinkmann, 2015). Denne metoden gjorde det mulig å følge en planlagt tematisk struktur, samtidig som forskerne kunne stille oppfølgingsspørsmål og utforske nye tema som oppsto underveis. I følgeforskningen av NASAK var denne fleksibiliteten avgjørende for å fange informantenes ulike erfaringer og perspektiver på samiske tjenestemottakere.

Vi utarbeidet intervjuguider tilpasset de ulike informantgruppene i undersøkelsen. Guidene omfattet tema som tjenestenes kompetanse på samisk kultur og språk, erfaringer med samiske familier, samt behov og utfordringer i møte med samiske brukere. Videre ble det stilt spørsmål om organisering, samarbeid internt og eksternt – herunder med NASAK – og om tilgjengelige ressurser for å støtte samiske familier. Samisk identitet og kultursensitiv praksis var gjennomgående tema.

Intervjuguidene åpnet for både kvantitative opplysninger (som antall ansatte og tilgjengelige ressurser) og kvalitative refleksjoner om kulturelle utfordringer i tjenestene. Datainnsamlingen ble gjennomført gjennom en kombinasjon av digitale og fysiske intervju. Nedenfor beskriver vi nærmere den praktiske gjennomføringen av intervjuene.

3.3.2 DIGITAL INTERVJUMETODE OG VIDEOINTERVJUER

For å nå NASAKs primærbrukere i forskjellige geografiske områder valgte vi å benytte *digitale* intervju. Tjørndal og Fylling (2021) fremhever at digitale intervjuer kan være et godt alternativ til tradisjonelle ansikt-til-ansikt intervjuer, særlig i tilfeller der fysisk tilstedeværelse ikke er praktisk gjennomførbart. Gitt prosjektets kapasitet og rammer, ble digitale intervjuer vurdert som en hensiktsmessig løsning, ettersom det senket terskelen for deltakelse, spesielt for informanter med begrenset tid. Digitale intervjuer har også metodiske og administrative fordeler, som enklere håndtering av opptak og mer effektiv transkripsjon og databehandling (Creswell & Poth, 2018). Vi benyttet transkriberingsverktøyet Autotekst, som forskere ved Nordlandsforskning har tilgjengelig som arbeidsverktøy.

Alle digitale intervjuer ble gjennomført som videointervjuer via Microsoft Teams. Denne metoden ble valgt fordi den ligger nærme tradisjonelle forskningsintervjuer; den foregår i sanntid og muliggjør en naturlig samtale mellom forsker og informant. Videointervjuer gir forskeren bedre mulighet til å reagere på utsagn, opprettholde øyekontakt og stille oppfølgingsspørsmål underveis enn for eksempel telefonintervjuer, noe som åpner for en dypere forståelse av informantens perspektiver (Tjønndal og Fylling, 2021, s. 113).

Informantene fikk tilbud om oppfølgende digitale intervju ved behov. Flere benyttet seg av muligheten, og uttrykte at de opplevde dette som verdifullt. Slike gjentatte intervju kan sies å representere en dialogbasert kunnskapsutvikling om NASAK, som er beslektet med Eggebøs (2025) beskrivelse av konseptet «samtaleserier». Samtaleserier kan beskrives som et metodisk verktøy som er utviklet særlig for datainnsamling og samarbeid i forsknings- og utviklingsprosjekter som har karakter av aksjonsforskning eller følgeforskning, og hvor det er lagt vekt på kunnskapsutvikling som en gjensidig og dialogbasert prosess.

3.3.3 FYSISKE INTERVJU

Vi benyttet oss også av fysiske intervju både individuelt og i gruppe, der vi møtte informantene ansikt til ansikt. Bruken av fysiske kvalitative intervju gir forskeren mulighet til å få direkte tilgang til informantenes erfaringer, tanker og følelser i en kontrollert og strukturert samtale. Fysiske intervju ble gjennomført individuelt og i form av to fysiske dagsseminarer i Karasjok. I seminarene ble foreløpige observasjoner og analyser lagt frem og drøftet, der NASAK-teamet reflekterte over organisering, styrker, sårbarheter og videre utvikling av NASAK. En slik deltakende aksjonsforskningsmetode er tilpasset læring i organisasjoner (Lyman og Moore, 2019). Noen av de individuelle intervjuene med ansatte ble også gjennomført i Tromsø og på Røros. Samtlige individuelle fysiske intervju fant sted i lukket møterom uten forstyrrelser.

Mens noen intervju ble gjennomført av forskere enkeltvis, ble andre gjennomført av to forskere i par, der én hadde hovedansvaret for selve intervjuet, mens den andre noterte og stilte supplerende oppfølgingsspørsmål når det ble relevant. Vår erfaring samsvarer med Kvale og Brinkmann (2015) og Flick (2018). En slik tilnærming kan gi metodiske fordeler ved at man unngår å bruke lydopptak når temaet er sensitivt, samtidig som forskeren som gjennomfører intervjuet lettere kan stille relevante oppfølgingsspørsmål mens den andre noterer. Som Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. (2001) dessuten påpeker, kan forskere i par utgjøre en tryggere sosial ramme for informantene.

3.3.4 OBSERVASJON

Gjennom flere fysiske besøk hos NASAK sitt team (Karasjok, Røros, Oslo) med dagslange opphold, har vi blitt nærmere kjent med de ulike ansatte i NASAK, i tillegg til at vi har kunnet observere de fysiske, faglige og sosiale rammene som omgir NASAK på ulike steder. Vi har også observert NASAK sine lokaler ved hovedkontoret i Karasjok og ved to anledninger fått «gå i gangene» mellom NASAK sine kontorer og ansatte, og Indre Finnmark Familievernkontor sine kontorer og ansatte. Det har gitt oss et inntrykk av de materielle vilkårene for samhandling mellom enhetene. Gjennom dagsseminarer har vi vært til stede mens teamet har diskutert grunnleggende spørsmål, som «hva er samisk?». Disse fysiske møtene har bidratt til en gjensidig tillit som har vært viktig for tilgangen til de ansatte for intervjuer, og for muligheten til å ta opp ulike temaer, også vanskelige. Oppholdene og reisene til og fra har også gitt et viktig inntrykk av de omfattende geografiske områdene som NASAK skal dekke, og vi har fått

konkret erfaring med hva reiseavstandene kan bety av både ressurs- og tidsbruk til reise og planlegging.

3.3.5 SPØRRESKJEMAUNDERSØKELSE

Vi har også benyttet data fra en spørreskjemaundersøkelse som ble gjennomført i 2023 blant alle krisesentrene i Norge. For å minske belastningen på krisesentrene samlet undersøkelsen spørsmål fra fem delprosjekter under det overordnede prosjektet «Utvikle likeverdige og virksomme tiltak mot vold og diskriminering». Den inkluderte et spørsmål om krisesentrenes erfaringer med å tilby tjenester til brukere med samisk bakgrunn, samt et spørsmål om hvordan de vurderte egen tjenestes forutsetninger for å tilby slike tjenester. Svarfordelingen på disse to spørsmålene er vedlagt rapporten. Undersøkelsen ble gjennomført digitalt ved bruk av Questback og var stilet til krisesenterets leder, som alternativt ble oppfordret til å delegere oppgaven til en annen ansatt som kunne svare på spørsmålene. Undersøkelsen mottok svar fra 40 av 43 krisesentre etter tre runder med påminnelser over en total innsamlingsperiode på fire måneder sommeren/høsten 2023. Tre krisesentrene opplyste at de ikke ønsket å delta i undersøkelsen.

3.4 KODING OG ANALYSE

Analysen av de kvalitative dataene kombinerer både løpende og samlet koding av datamaterialet. Arbeidet ble organisert med utgangspunkt i prinsipper for tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006), der hensikten er å identifisere mønstre og meningsbærende tema på tvers av datakilder. I den innledende fasen ble materialet gjennomgått med åpen koding, der meningsbærende enheter ble identifisert og systematisert. Dette ble fulgt opp med mer analytisk tematisering, der kodene ble gruppert i overordnede kategorier knyttet til organisasjonsutvikling, samarbeid med primær- og sekundærmålgrupper, tjenestenes forståelse av samisk kultur og identitet samt tjenestenes uttrykte behov for bistand fra NASAK, og hvordan dette kan organiseres og tilbys, fysisk og digitalt. Kodingen ble støttet av systematiske memoer, som bidro til å dokumentere refleksjoner, analytiske ideer og foreløpige tolkninger (Charmaz, 2014). Memoarbeidet ble dermed en viktig del av analysen, både for å sikre transparens og for å utvikle kodene til mer konsistente analytiske kategorier. Troverdigheten i funnene kan sies å ha blitt styrket gjennom kombinerings av ulike datatyper og datakilder (Denzin, 2012).

3.5 FORSKERPOSISJON OG REFLEKSIVITET

Følgeforskningen av NASAK er som nevnt gjennomført innenfor et formativt og dialogbasert forskningsdesign (Baklien og Carlsson, 2000), der nærhet til feltet har vært en forutsetning for å forstå organisasjonens utvikling og kontekst. Den tette og kontinuerlige dialogen med NASAKs ansatte, både fysisk og digitalt, har gitt forskerteamet dypere innsikt i hvordan senteret fungerer som kunnskaps- og kompetanseaktør. Det har vært nødvendig å bruke tid på å etablere gjensidig tillit, noe som har vært avgjørende for å få tilgang til erfaringsbasert kunnskap om samiske forhold, og for å kunne diskutere sensitive tema som identitet, kultur og samhandling. Diskusjonene og samtalene har enkelte ganger også berørt de ansatte i NASAK sin egen personlige relasjon til samiske spørsmål. Konfidensialitet og anonymisering av informantutsagn har derfor vært avgjørende prinsipper for å ivareta denne tilliten, og er en viktig grunn til at ingen informantsiter i rapporten er knyttet til stillingsbetegnelser.

Forskereteamet er for øvrig tverrfaglig sammensatt, med bakgrunn fra velferdsforskning, kjønnsforskning, sosiologi, sosialantropologi og rettsvitenskap. Enkelte forskere har samisk tilknytning eller nær kjennskap til samisk kultur. Denne sammensetningen har gjort det mulig å belyse problemstillingene

fra ulike faglige og kulturelle perspektiver, og har samtidig stilt krav til kontinuerlig refleksjon over egen posisjon og mulige skjevheter i fortolkningene.

Refleksivitet har vært et gjennomgående prinsipp i forskningsprosessen. Forskernes nærvær og deltakelse – gjennom samtaler, seminarer og oppfølgingsmøter – har hatt en dobbel funksjon: som datakilde og som refleksjonsarena for både forskere og NASAK-ansatte. Flere informanter har selv uttrykt at forskernes spørsmål og refleksjoner har bidratt til økt bevissthet om egen praksis og organisasjonens utvikling. Samtidig har forskerteamet vært oppmerksomme på risikoen for å påvirke feltet i for stor grad, og har derfor balansert nærhet og distanse gjennom systematisk refleksjon og intern drøfting.

Denne kontinuerlige refleksiviteten, som tar utgangspunkt i møtet mellom forskernes egen kulturelle tilhørighet, faglig bakgrunn og formativ metode, har vært avgjørende for å sikre etisk forsvarlighet, analytisk åpenhet og en dypere forståelse av NASAKs rolle og kontekst.

3.6 KVALITET OG KVALITETSSIKRING

I gjennomføringen av følgeforskningen har vi søkt å følge grunnleggende prinsipper for forskningskvalitet og metodisk forsvarlighet. For å sikre pålitelige, valide og etisk forsvarlige resultater har prosjektet tilstrebet transparens, systematikk og refleksivitet gjennom hele forskningsprosessen.

Vitenskapelig kvalitet er søkt ivaretatt gjennom triangulering av datakilder, metoder og perspektiver. Reliabiliteten er styrket ved systematisk dokumentasjon av forskningsprosess og metodisk tilnærming. Forskningsteamets tverrfaglige sammensetning har gitt et bredt faglig grunnlag for analysene. I tillegg har kombinasjonen av ulike akademisk erfaring og innsikt i tjenestefeltet vært viktig for å styrke relevans for både forskning og praksis.

Kvalitetssikringen har vært flerleddet. Internt har prosjektgruppen hatt faste møtearenaer for drøfting av datainnsamling, analyse og etiske vurderinger. Eksternt har en bredt sammensatt referansegruppe vært sentral for kvalitetssikring. Gruppen bestod av fire representanter med bakgrunn fra offentlig forvaltning, forskning og tjenesteutvikling, og har bidratt til å validere problemstillinger, vurdere metodevalg og supplere med praksisnær kunnskap.

Referansegruppen har hatt flere roller i prosjektet:

- Den har sikret relevans og forankring i praksisfeltet ved å gi råd om tema og tilnærminger.
- Den har fungert som kritisk samtalepartner og bidratt til kvalitetssikring av analyser og funn.
- Den har gitt viktige innspill til rekruttering av informanter og formidlet erfaringsbaserte perspektiver som har beriket forskningen.

I løpet av prosjektperioden ble det gjennomført fire digitale møter med referansegruppen – ett i oppstartsfasen, ett under datainnsamlingen og to i slutfasen – hvorav det siste etter ekstern kvalitetssikring av rapportutkastet. Diskusjonene spente fra geografiske forskjeller mellom samiske områder (nord-, lule-, pite- og sørsamisk, samt by- og sjøsamer) til mer prinsipielle spørsmål om NASAKs rolle, plassering og mandat. Også aktuelle politiske og samfunnsmessige hendelser, som Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport, samt Fosen- og Melkøya-sakene, ble drøftet for å vurdere deres betydning for NASAKs arbeid.

Samlet mener vi at en tett dialog mellom forskerteamet, referansegruppen og oppdragsgiver har bidratt til å styrke høy metodisk kvalitet, faglig integritet og praktisk relevans i følgeforskningen.

3.7 ETIKK OG PERSONVERN

Prosjektet er gjennomført i samsvar med retningslinjene fra Nasjonal forskningsetisk komité for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi (NESH) og oppfyller kravene i General Data Protection Regulation (GDPR). Studien er meldt til SIKT. Alle deltakere ble informert om aspekter som konfidensialitet og anonymisering, frivillighet, og retten til å avstå fra å svare på spørsmål de ikke ønsket eller kunne besvare. I rapporten presenteres resultatene på en måte som sikrer at ingen enkeltpersoner kan identifiseres.

Oppdraget omhandler i stor grad sensitive opplysninger, særlig knyttet til intervjuer om NASAK-teamets interne organisering og drift. Det har derfor vært avgjørende å gi informantene både trygghet og garantier om at all innsamlet informasjon kun ville være tilgjengelig for forskerteamet. For å ivareta anonymitet har vi derfor iverksatt ekstra tiltak for å sikre at informantene og deres fortellinger ikke kan spores tilbake til enkeltindivider, blant annet gjennom sløring og omformulering av sitater der dette ble vurdert som nødvendig.

I intervjusituasjonen har det vært viktig å reflektere over forskerens rolle og hvordan denne rollen kan påvirke både dynamikken i intervjuet, samt hvordan informantene oppfatter oss som forskere, ikke minst i kraft av å utføre et forskningsoppdrag for en myndighetsaktør med innflytelse over NASAK. Det var viktig at alle informantene, i NASAK-teamet, barnevern, familievern og krisesentre, hadde trygghet for at deres fortellinger ikke ville bli delt utenfor forskerteamet, og at sitater kun ville bli brukt i anonymisert form.

4 NASAK – ETABLERING, ORGANISERING OG DRIFT

4.1 INNLEDNING

Dette kapittelet omhandler etablering, organisering og drift av NASAK i perioden fra oppstarten i 2022 og de påfølgende to årene. Vi skal se nærmere på organisasjonsstruktur, ledelsesmodell, geografisk lokalisering av distriktskontorer, og de ressursene kompetansesenteret har hatt til rådighet. Videre beskriver vi kompetansesenterets aktiviteter, slik det fremgår av rapporter, strategier og planer, samt gjennom intervjuer med ansatte i NASAK.

Mens dokumenter og planer i stor grad beskriver formelle målsettinger og intensjoner, gir intervjuene et innblikk i ansattes erfaringer og vurderinger. Vi bruker begge kilder i dette kapittelet. Denne kombinasjonen av kilder er nyttig, fordi den gjør det mulig å belyse forholdet mellom forventninger og intensjoner slik de er formulert fra beslutningstakere på den ene siden, og på den annen side - de ansattes erfaringer fra praksisfeltet – inkludert deres egne forventninger og vurderinger av hvilke forutsetninger de har for å innfri intensjonene.

4.2 ETABLERING OG KONTORSTEDER

NASAK er organisert under Bufetat region nord, som fikk ansvaret for å lede arbeidet med etableringen av senteret. Mandatet omfattet avklaringer knyttet til lokalisering, rekruttering og faglige rammer.²⁵ Det ble foreslått at NASAK skulle etableres som en egen avdeling med felles leder med Indre-Finnmark familievernkontor i Karasjok, og at senteret skulle bemannes med stillinger som psykolog/psykologspesialist, familieterapeut, seniorrådgiver og avdelingsleder. For å sikre praksisnær kunnskapsutvikling og styrke lokale tjenester i prioriterte geografiske områder, ble det foreslått å etablere mindre kontorer i disse regionene, samlokalisert med relevante tjenester i de aktuelle kommunene. Bufetat region nord har arbeidsgiveransvaret for alle stillingene ved kompetansesenteret, uavhengig av lokasjon.

Etter den første utlysingen ble det rekruttert til tre stillinger ved hovedkontoret i Karasjok, inkludert avdelingsleder for NASAK, samt én stilling i Tromsø, én på Røros og én i Oslo for å dekke det bysamiske området. Dermed fikk tre av Bufetats regioner (Nord, Midt og Øst) egne stillinger og kontorer.²⁶ I de to øvrige regionene, Vest og Sør, ble det i stedet utpekt kontaktpersoner for samisk språk- og kulturkompetanse, tilknyttet henholdsvis Det kirkelige familiekontor i Sør-Rogaland og Familievernkontoret i Vestfold.²⁷ Denne strukturen er i hovedsak videreført per februar 2025, med unntak av skifte av ansatt ved kontoret i Tromsø.

Ifølge NASAKs leder er utekontorene tilrettelagt for samlokalisering med andre ansatte i Bufetat. I Tromsø er kontoret samlokalisert med Solbakken barne-, ungdoms og familiesenter²⁸ i Bufetat region nord, mens kontoret i Oslo er samlokalisert med Oslo Familievernkontor, avdeling Nord.²⁹ På Røros er kontoret formelt tilknyttet Bufetat i Trondheim. På grunn av lang pendlevei er det imidlertid lagt til

²⁵ Notat til Direktørmøtet 03.12.2021

²⁶ Disse mindre kontorene blir også omtalt som «utekontor» av NASAK sine ansatte. Når vi bruker betegnelsen i rapporten, er det med samme betydning.

²⁷ Alle opplysningene er hentet fra notat til Direktørmøtet 03.12.2021.

²⁸ Solbakken barne ungdoms og familiesenter - KORO

²⁹ Familievernkontoret Oslo Nord | Bufdir

rette for hjemmekontor, i tråd med den ansattes ønsker. Når vedkommende er på tjenestereiser i det sørsamiske området, benyttes lånekontor, blant annet ved Familievernkontoret i Mosjøen samt Helsestasjonen i Grane og på Røros.

4.2.1 FRA RESAK TIL NASAK - EN OPPLEVD LITE SYSTEMATISK OVERGANG

I intervjuene beskrev flere hvordan relasjonene som RESAK over flere år hadde bygd opp ute i tjenestene ble verdifulle ressurser også for NASAK. RESAK hadde også etablert verktøyene "Årshjulet" (med de åtte årstider) og "Familiekartet".³⁰ Samtidig beskriver ansatte i NASAK³¹ en opplevd mangel på planlegging og systematikk i overføringen av kunnskap fra RESAK til NASAK. Overføringen skjedde i stor grad uformelt og muntlig, gjennom dialoger mellom tidligere ansatte i RESAK og de som tiltrådte de nyopprettede stillingene i NASAK. Informantene påpekte at en mer strukturert kompetanseoverføring kunne ha sikret at historisk kunnskap og erfaringsbasert kompetanse fra RESAK fikk en tydeligere plass både i etableringen av NASAK og i senterets videre drift. Samtidig ble det fremhevet at overføringen av praksiskunnskap delvis ble kompensert gjennom bidrag fra eksterne ressurspersoner med lang erfaring fra RESAK, men som ikke fulgte med inn i NASAK. Flere informanter fremholdt at disse ressursene likevel har vært verdifulle ved at de har bidratt mer uformelt med overføring av fagkunnskap, noe som kommer til uttrykk i følgende utsagn:

Det vi jo oppdaget fort var at det har vært veldig lite systematikk i den jobben da. [...] Så den muntlige overføringen fra [navn på tidligere ansatt i RESAK] har jo vært viktig.

I tillegg til bekymringer knyttet til mangel på systematikk, fremkom det faglige, metodiske og organisatoriske innvendinger mot den forholdsvis raske og omfattende endringen fra et regionalt senter til et nasjonalt kompetansesenter. Flere ansatte påpekte at NASAKs brede geografiske nedslagsfelt kunne utfordre evnen til å tilby kulturtilpasset oppfølging lokalt. En informant formulerte det slik:

Da jeg hørte at det skulle bli så stort som det det ble, så tenkte jeg at nå tror jeg Bufetat gjør oss en bjørnetjeneste.

Fordelen med at RESAK hadde vokst gradvis ble også trukket frem, i sammenheng med en advarsel mot at NASAK ekspanderte for raskt:

RESAK fikk lov til å vokse stille og pent ved at man var mye ute og snakka med folk. Hva trenger dere fra oss? Man var veldig på tilbudssida.

Flere informanter understreket at kvaliteten på relasjonsbygging og lokal tilpasning til tjenestene kunne bli redusert dersom NASAK vokste for raskt, uten tilstrekkelig vektlegging av fysisk tilstedeværelse lokalt:

Man begynte med utekontor med en gang fordi representantene lokalt sa at "vi vil at dere ikke skal sitte i Karasjok, bare. Dere skal komme ut.

4.2.2 ERFARINGER MED DEN DESENTRALISERTE MODELLEN

NASAK er organisert med hovedkontor i Karasjok og tre utekontor i Tromsø, Røros og Oslo. Flere ansatte påpeker at det finnes betydelige «geografiske hull», ettersom senteret ikke har kontorer langs

³⁰ Disse er i dag presentert som noen av NASAKs verktøy på nettsiden (<https://www.bufdir.no/nasak/videoer-og-opplaringsmaterie//>)

³¹ Leder i NASAK opplyser at tre av de ansatte i RESAK fulgte med over til NASAK, men i begrensede stillingsprosenter.

strekningen mellom Tromsø i nord og Røros i sør. Dette innebærer at områder med særlig lulesamisk, markasamisk, pitesamisk og sjøsamisk befolkning i liten grad er dekket gjennom en lokal tilstedeværelse. En uttrykte dette:

NASAK har et nordsamisk tyngdepunkt som gjør at andre samiske grupper og områder utenfor Finnmark kan bli skadelidende.

Flere informanter fremhever behovet for sterkere tilstedeværelse i Salten, Lofoten og Vesterålen:

NASAK burde ha utekontor både i Bodø og i Lofoten/Vesterålen, og kanskje også flere steder, og helst to ansatte på hvert utekontor. [...] Det er altfor mye å gjøre for bare én person i sør og én person i Tromsø.

Avstanden mellom hovedkontoret og utekontorene fremheves som en utfordring, både for intern samhandling og teambygging. NASAKs ansatte er spredt både geografisk og faglig, og arbeider dels i ulike tjenester i forskjellige samiske områder. Dette krever betydelig innsats for å bygge intern tillit og håndtere interne forskjeller, også knyttet til at teamets medlemmer selv representerer ulike samiske undergrupper med historiske spenninger. Mye av dette arbeidet forutsetter fysiske møter, noe som innebærer høye reiseutgifter og tidsbruk – særlig i etableringsfasen.

Enkelte peker på utfordringen med å ha et hovedkontor med flere ansatte ett sted, i Karasjok, og andre ansatte spredt rundt omkring:

Ja, det er vel det som er litt av utfordringen, at vi er i Karasjok. Og så er det en veldig stor avstand til de andre kontorene og utekontorene.

Det har vært et møysommelig og tidkrevende behov for tillitsarbeid, både eksternt, men også internt i NASAK-teamet selv.

Sårbarhet ved utekontor

Flere informanter beskriver utfordringer ved å være alene på utekontor. Sårbarheten relateres særlig til at det kun er én NASAK-ansatt på hvert utekontor. Å være alene uten kollegaer i arbeidshverdagen kan være forbundet med en følelse av ensomhet, og noen ganger isolasjon:

Det er ensomt på utekontoret, spesielt når man ikke har kollegaer i nærheten å snakke med.

Når man er på utekontor, føler man seg som en slags satellitt. Man er der, men man er ikke på ordentlig en del av teamet.

Jeg føler meg ganske alene her på utekontoret. Det er langt mellom oss, og vi får ikke den støtten vi egentlig burde hatt.

Denne sårbarheten kan bidra til høyere turnover – ansatte som har sluttet har ofte vært stasjonert alene. Samtidig understrekes det at utekontor er nødvendig for å oppfylle mandatet. Enkelte peker på behovet for å styrke spesifikke kontorer:

Det er nok lurt å ha et sterkt Tromsø-kontor med flere ansatte da man der utdanner personell til de fleste tjenestene som NASAK skal være en ressurs for.

Teamarbeid og digital samhandling

Informantene fremhever positive erfaringer med teamarbeid, som gir faglig støtte og økt kompetanse, men peker på at den desentraliserte modellen krever mye digital samhandling.

Vi fire som er fast i NASAK tror jeg kunne hatt det veldig gøy sammen og fått til veldig mye. Tilrettelegging for kreative prosjekter i par eller grupper trekkes frem som viktig.

Klinisk arbeid og geografiske prioriteringer

Desentraliseringen bidrar ifølge flere til økt tillit i samiske samfunn:

Jeg tror at tilliten til de samiske samfunnene er lettere å få til ved å være til stede på flere steder samtidig.

Mange ansatte opplever den kliniske delen av arbeidet som både viktig og meningsfull, fordi det gir innsikt i tjenestenes virkelighet og styrker relevansen i veiledningen:

Det kliniske arbeidet gir oss et nært forhold til både brukere og tjenester. Vi har innblikk i hva som skjer på bakkenivå, noe som gjør at vi kan gi mer relevant veiledning.

Samtidig pekes det på begrenset oppfølging i fornorskede områder som kystsamisk og pitesamisk, på grunn av ressursmangel:

NASAK er sterkest representert i Finnmark, og det merkes i de områdene som er mer fornorsket, som for eksempel det pitesamiske. Der er vi knapt til stede.

Det er vanskelig å få gjennomslag i de mer fornorskede områdene som pitesamisk og kystsamisk, fordi NASAK ikke har hatt nok tilstedeværelse der.

Oppsummert understreker informantene at utekontor er avgjørende for å nå hele det samiske området, men at dagens bemanning og geografiske dekning skaper sårbarhet, isolasjon og lav integrering i teamet. Anbefalingene fra de ansattes side er å styrke bemanningen på utekontor, tette de geografiske hullene mellom Tromsø og Røros, og prioritere økt tilstedeværelse i områder med svak representasjon. Klinisk arbeid løftes frem som en nøkkel for relevans og tillit, men er avhengig av at ressursene er tilstrekkelige slik at det ikke går på bekostning av andre deler av mandatet.

4.3 KOMPETANSEKRAV OG KOMPETANSEPLAN

Kompetansekravene for ansatte i NASAK er fastsatt i mandatet, mens oppfølgingen av kravene er beskrevet i NASAKs kompetanseplan. Mandatet slår som nevnt fast at kompetansesenteret i hovedsak bør ha ansatte med utdanning på master- eller doktorgradsnivå. I tillegg skal de ha kunnskap om ulike samiske samfunn, samisk kultur, språk og levested, samt veilednings- og formidlingskompetanse. Det kreves også bred tverrfaglig kompetanse knyttet til kommunalt og statlig barnevern, familievern og krisesentre.

Ifølge virksomhetsplanen har NASAK i stor grad oppfylt disse kravene. I kompetanseplanen for 2022 kommenteres det at mange av kompetansebehovene allerede var dekket, men at det på det tidspunktet fortsatt var mangler på enkelte områder:

- Lule- og markasamisk område
- Krisesentre (ingen ansatte med praksiserfaring fra krisesentre)
- Barnevernsinstitusjoner (ingen ansatte med erfaring fra statlige barnevern)
- Kulturpsykologi (ingen med formell utdanning)

For å styrke kompetansen på disse områdene inneholder kompetanseplanen flere tiltak. Blant annet ble det etablert en hospiteringsordning der ansatte i løpet av 2022 og 2023 skulle hospitere ved

krisesentre, barnevernsinstitusjoner og fosterhjem. Andre tiltak omfatter arbeid i praksisfeltet, kurs om samisk historie, vold, organisering og drift av krisesentre, samarbeid med relevante instanser, samt kompetanseutvikling innen kulturpsykologi.

4.3.1 UDEKKEDE KOMPETANSEBEHOV

NASAK-temaets kompetanse og ressurser uttrykkes ulikt. Noen peker på betydningen av kompetanse i samisk språk, andre mener erfaring fra barnevernet er viktig. Flere fremhever betydningen av digital kompetanse for å oppfylle NASAKs mandat om å tilby relevante tjenester og støtte til samer bosatt i hele landet, uavhengig av geografisk beliggenhet. Noen mener det bør utvikles undervisningsopplegg relatert til dagsaktuelle temaer, slik som Fosen-saken, kollektive traumer og tillit.

At det er for få samisktalende terapeuter i Indre Finnmark, svekker ifølge flere NASAKs mulighet til å oppfylle lovpålagte krav:

Jeg synes det er litt alvorlig at de ikke har samisktalende i det området der. [...] Da begynner jeg å tenke, hva er det som gjør det?

Noen er opptatt av større likevekt mellom barnevern og familievern, og påpeker at manglende barnevernfaglig kompetanse og erfaring fra barnevernet blant ansatte i NASAK, kan svekke muligheten til å oppfylle mandatet i forhold til barneverntjenesten:

Manglende barnevernerfaring blant ansatte svekker NASAKs funksjon. Sånn at i forhold til den målgruppa vi har, så har vi for lite ressurser.

Mens RESAK hadde ansvar for barneverntjenesten og familievernet, har NASAK også krisesentrene i sitt mandat. En annen kommenterer:

Ja, i forhold til den målgruppa vi har, så har vi for lite ressurser. Og det er jo klart at hadde du hatt, la oss si at vi hadde hatt 15 ansatte, så kunne du ha hatt, la oss si at fem som hadde hatt ansvaret for det kommunale barnevernet, la oss si at tre hadde hatt ansvaret for de andre områdene. Da hadde du jo begynt å nærme deg, og så hadde du hatt en leder.

En annen påpeker om det digitale arbeidet:

Jeg tenker det er med den digitale biten der, hvis man skal ha den inne, så bør man ha kompetanse på det inne. Og så bør man da tenke om, er målgruppa for stor da?

Sitatene over viser at noen av de ansatte i NASAK peker på behov for forsterket kompetanse i samisk språk, barnevern, og digitalt arbeid, og at manglende kompetanse på disse områdene vil kunne svekke organisasjonens evne til å oppfylle sitt mandat. Det fremgår av sitatene at flere ressurser og spesialisering er nødvendig for å møte behovene til både barnevern, familievern og krisesentre.³²

4.3.2 ERFARINGER MED DEN VALGTE ORGANISERINGEN

Organiseringen av NASAK var et sentralt tema for samtlige informanter, som både hadde sammenfallende, men også ulike synspunkter. Refleksjonene inkluderte blant annet NASAKs organisatoriske forankring i Bufdir, tilknytningen til Indre-Finnmark familievernkontor i tillegg til den geografiske organiseringen etter en desentralisert «satellittkontor-modell». Flere pekte på utfordringer og begrensninger

³² Vi har fått informasjon om at NASAK i tiden etter at intervjuene ble gjennomført har forsterket kompetansen i samisk språk med en midlertidig stilling.

knyttet til at NASAK er organisert under Bufetat region nord. Én utfordring som særlig nevnes, gjelder en opplevd lang og lite hensiktsmessig styringslinje, med forventning om å følge denne i et stort antall beslutninger. En annen utfordring som trekkes fram, er at et nasjonalt kompetansesenter samtidig har en tydelig regional tilknytning, selv om det skal dekke et nasjonalt tjenesteområde. Dette kan skape utfordringer, for eksempel ved veiledning av kommunale tjenester i andre deler av landet, ettersom senteret er forankret i Bufetat region nord.

Som en informant uttrykte det:

Vi får en nesten håpløs vei for å styre oss gjennom styringslinjen.

Et sentralt tema blant informantene er videre hvordan NASAKs organisering påvirker muligheten til å etablere tillit som kompetanseaktør overfor samiske grupper utenfor de nordligste delene av landet. Det er litt ulike oppfatninger om dette. Noen peker på at senterets nordsamiske tyngdepunkt kan føre til at andre samiske områder, som pite-, lule-, ume-, sjø- og markasamiske miljøer, får mindre oppmerksomhet. *Jeg er svært bekymret for ivaretagelsen av den pite- lule- ume- og markasamiske befolkningen*, sier en informant, som mener at NASAK bør løsrives fra Indre-Finnmark familievernkontor. Andre understreker verdien av tilknytningen til praksis som samlokaliseringen med Indre-Finnmark familievernkontor innebærer, i tillegg til at mye av «arven» fra RESAK (bl.a. kompetanse, praksiserfaring og engasjement) fortsatt er tilgjengelig gjennom personer som har tilhørighet til dette kontoret:

Tidligere var det slik at de som jobba i familievernet også jobba i RESAK. Vi som var i familievernet, var også med RESAK ut på felten, når jeg jobba i praksis så kunne jeg direkte formidle dette. [...] RESAK sin måte å jobbe på har ikke helt blitt med videre. Noe har det, det å holde faginnlegg på... RESAK sin måte å jobbe på var unik.

Samtlige informanter etterlyser at NASAK plasseres høyere i den organisatoriske strukturen, for å kunne nå ut til flere regioner på en mer effektiv måte. Flere fremhever at senteret bør være et nasjonalt kompetansesenter i realiteten, og ikke bare i navnet:

Jeg tror at det skulle vært mye høyere opp i det her systemet. Det skulle vært mye høyere opp, og begrunnet med at ... da får du nådd andre regioner lettere. Du får lettere tilgang på andre regioner. Og så er det jo et nasjonalt kompetansesenter.

En annen informant foreslår en plassering direkte under direktoratet:

NASAK er et nasjonalt senter som burde vært plassert rett under direktøren, fordi linjene hindrer reell likeverdig kompetanse. Slik det er nå er NASAK sløret, og plassert på en plass hvor man ikke har reell innflytelse i tjenestene som man skal bidra inn i. Konsekvensene av denne plasseringen er at NASAK har lengre veg å gå til de som har reell makt på samme nivå som andre nasjonale kompetansesentre.

Det pekes også på at plasseringen under et familievernkontor kan føre til at NASAK blir mer kjent for aktører i familievernet enn i barneverntjenestene og hos kritesentrene:

Familievernkontorene kan være favorisert fremfor barnevern og kritesentre på grunn av plasseringen i organisasjonskartet. En tidligere undersøkelse viste at NASAK var mest kjent i familievernet og mindre kjent i barnevern og kritesentre.

Flere fremhever behovet for likeverdighet mellom de tre primærmålgruppene:

Det jeg ser hvor vi burde ha vært, og det er jo under direktoratet. [...] Direktoratet har fagansvaret for krisesenter, kommunalt barnevern, statlig barnevern og familievern.

Det argumenteres samtidig for at det ikke er hensiktsmessig å svekke nærheten mellom NASAK og Indre-Finnmark familievernkontor, men at man likevel bør søke å styrke NASAK sitt forhold til barnevernet og krisesentrene. Enkelte advarer mot for stor grad av løsrivelse fra familievernkontoret, og mener at den tette tilknytningen gir tilgang til verdifull klinisk kompetanse:

Det er klart at familievernkontoret har et stort kompetansegrunnlag som vi bør dra nytte av, men samtidig må vi kunne operere mer selvstendig når det gjelder samiske behov.

Oppsummert mener informantene at NASAKs nåværende plassering under Bufetat region nord gir en uhensiktsmessig styringslinje, begrenser samarbeidet med nasjonale aktører og gjør det vanskelig å ivareta alle samiske grupper likeverdig. Ansattes forslag er å plassere NASAK høyere organisatorisk i Bufdir, fortrinnsvis direkte under direktøren for å sikre en mer uavhengig rolle og bedre nasjonal gjennomslagskraft.

4.3.3 ERFARINGER MED LEDERSTRUKTUREN

NASAKs todelte ledelsesmodell fremstår som et organisatorisk grep med styrker og svakheter. Modellen har lagt til rette for kontinuitet i overgangen fra RESAK til NASAK, samtidig som den har bidratt til en kort avstand mellom familievernkontorets fagmiljø og NASAKs ansatte. Den innebærer også at senterets virksomhet får en tydelig forankring i et fagmiljø innenfor familievernet, og til en samisk kjerne-region. Empiriske data fra henvendelser til NASAK indikerer imidlertid også et annet mønster; Barnevernet står for tre ganger så mange forespørsler som familievernet og krisesentrene, mens sistnevnte to tjenesteområder genererer et tilnærmet likt antall henvendelser.

Videre kan en potensiell utfordring knyttet til den todelte ledelsesmodellen være risikoen for uklare ansvarsforhold. Avdelingsleder har det faglige og personalmessige ansvaret, mens enhetsleder ivaretar økonomi- og budsjettansvar. Samtlige stillinger er formelt forankret i Bufetat region nord som arbeidsgiver, uavhengig av geografisk plassering. Denne ansvarsdelingen kan medføre tidkrevende beslutningsprosesser, særlig når økonomiske disposisjoner forutsetter er godkjenning fra enhetsleder. Flere ansatte beskriver praksisen som rigid styring, der den administrative praksisen oppleves som et krav om at «alt skal spørres om og skriftliggjøres». Det fremheves også at en høyere strategisk plassering i Bufdir – for eksempel direkte under direktøren – ville gitt senteret bedre tilgang til ressurser og økt mulighet for påvirkning på nasjonalt nivå.

Oppsummert beskrives dagens styringslinje som lang og lite fleksibel, noe som hemmer NASAKs kapasitet til raskt å imøtekomme henvendelser fra ulike samiske grupper og tjenester. Dette innebærer at senteret, til tross for sitt nasjonale mandat, i praksis fortsatt preges av et regionalt ståsted, med tilhørende spenninger mellom organisatoriske rammer og faktiske behov.

4.4 NASAKS AKTIVITETER

4.4.1 VIRKSOMHETSPLANEN

For hvert driftsår lager NASAK en virksomhetsplan, som angir mål og prioriteringer for året, og tildeler oppgaver og fordeler ansvar. Planen diskuteres og justeres underveis i løpet av året. 2022 ble definert som et oppstartsår, og 2023 ble senterets første ordinære driftsår. Virksomhetsplanen for 2023

presiserer imidlertid at etableringsfasen fortsatt pågikk. De prioriterte tjenesteområdene dette året var fosterhjemstjenesten, krisesentrene og det kommunale barnevernet, mens det statlige barnevernet ikke ble oppført som et prioritert område i denne fasen. NASAK anslår at primærmålgruppen omfatter om lag 470 enkeltstående tjenester på landsbasis, i tillegg til flere definerte sekundærmålgrupper.

I virksomhetsplanen for 2024 er følgende mål og resultatmål formulert:³³

- Bidra til bedre kvalitet i tjenestene til den samiske befolkningen og til et mer likeverdig tjenestetilbud.
 - Resultatmål: Skape grunnleggende bevissthet, holdning og kunnskapsnivå hos tjenestene
- Etablere strukturert dialog og samarbeid med ulike samiske miljøer, relevante tjenester og kunnskapsmiljøer
 - Resultatmål: Arbeid for tillit mellom den samiske befolkningen og tjenesteapparatet
- Nasjonalt ansvar for opplæring og veiledning overfor tjenestene
 - Resultatmål: Forbedre møtet mellom tjenestene og den samiske befolkningen
- Bidra til tjeneste- og tiltaksutvikling, utvikling av faglige standarder, veiledere og andre føringer
 - Resultatmål: Støtte tjenestene i å finne informasjon og utvikle kompetanse
- Innhente og systematisere erfaringsbasert kunnskap, identifisere kunnskapsbehov
 - Resultatmål: Tjenestene gjør endringer i tilbudet og deler erfaringer
- Organisasjonsutvikling

Under hvert mål og resultatmål er det oppført en rekke konkrete tiltak (opp til 23 tiltak under hvert resultatmål) med angitt ansvar, tidsfrist, og status. Hovedinntrykket fra virksomhetsplanen er at arbeidsområdet for NASAK fremstår som omfattende.

4.4.2 UTFØRTE AKTIVITETER – ÅRSRAPPORT FRA FØRSTE DRIFTSÅR (2023)

Årsrapporten for NASAKs første ordinære driftsår (2023)³⁴ fremhever at senteret fortsatt befinner seg i en oppstartsfase. I denne perioden har NASAK hatt et sterkt fokus på å skape en grunnleggende bevissthet og kunnskap i tjenestene om hvordan samiske klienter kan møtes på en hensiktsmessig måte. Tiltakene har omfattet blant annet bidrag på fagkonferanser og møter, samt veiledning av enkelttjenester i målgruppen. For å styrke bevisstheten om samisk kultur, kultursensitivitet og rettigheter, har NASAK utviklet ulike ressurser i form av filmer, tekster og digitale verktøy, i tillegg til organisering og arrangering av webinarer og konferanser for de definerte målgruppene. Videre ble det arbeidet med et opplæringsprogram for fosterforeldre og en tilpasning av Bufferkurs/samlivskurs til samisk kontekst.

Årsrapporten viser til at tjenestene etterspør kunnskap og råd om hvordan samiske klienter best kan møtes, herunder behov for tjenesteyting på samiske språk og for kulturtilpassede møter. Det fremheves også et økende behov for kompetanseutvikling og dialog med samiske miljøer, tjenester og kunnskapsmiljøer.

NASAK beskriver seg selv som fortsatt å være i en utprøvningsfase, der de ansatte fortløpende vurderer hvordan klinisk virksomhet kan knyttes til mandatet på best mulig måte. Som del av denne prosessen har ansatte hospitert hos primærmålgruppene for å utvikle praksisnær kompetanse og styrke dialogen med feltet.

³³ De samme mål og resultatmål var omfattet av virksomhetsplanen for 2023.

³⁴ Årsrapport 2023. Årsrapport for 2024 var ikke publisert per 1. februar 2025.

I årsrapporten fremgår det videre at organisasjonen i 2023 prioriterte grunnleggende kompetanseheving og bevisstgjøring om samiske spørsmål i tjenestene, med særlig vekt på relasjons- og nettverksarbeid. NASAK rapporterer om en økende mengde henvendelser sammenlignet med oppstartsåret 2022, noe som tolkes som en indikasjon på økt synlighet og oppmerksomhet.

Aktivitetene for 2023 er strukturert i rapporten under hovedkategoriene: Presentasjoner og møter, innspill og samarbeid, kulturell bevissthet og synliggjøring, samt opplæring og tilpasning. Det oppgis også at senteret deltok aktivt i følgeforskningsprosjektet.

Aktiviteter presentert i årsrapporten:

- Presentasjoner ved ulike fagkonferanser
- Møter og veiledning av enkelttjenester i målgruppen
- Innspill ved høringer, stortingsmeldinger og faglige rutiner for tjenestene
- Deltakelse i referansegrupper og arbeidsgrupper
- Bidratt i etablering av samiske fagnettverk
- Deltakelse i ulike fagnettverk
- Vitenskapelig artikkel om fornorskning.
- Utviklet webinarer
- Gjennomført webinarer
- Bidratt til mangfoldsmul og samisk modul i opplæringsprogrammet SOLID
- Jobbet med synliggjøring - Markedsføring og profilering av NASAK sitt tilbud
- Produsert filmer som belyser ulike samiske tema
- Bidratt som konferansearrangør i Nord-Norge nettverket
- Bidratt som konferansearrangør i samarbeidsforum om vold i samiske samfunn.
- Samarbeid med ulike organisasjoner
- Videreutviklet familiekartet og samisk årshjul til digitale verktøy
- Igangsatt tilpassing av Bufferkurs/samslivskurs, mht. kultur og mangfold
- Pilotprosjekt med forsvaret- Garnisonen i Porsanger knyttet til samisk ungdom i forsvaret
- Deltatt i følgeforskningsprosjekt som gjennomføres av Nordlandsforskning

4.4.3 ANSATTES BESKRIVELSER AV AKTIVITETER

I ett av de to fysiske heldagsseminarene som forskerne gjennomførte sammen med de ansatte i NASAK, ble det arbeidet systematisk med å gjennomgå de ansattes egne beskrivelser av prioriteringer, gjennomførte aktiviteter, samt erfaringer med metoder og verktøy. Seminaret ble arrangert i desember 2023, etter at senteret hadde fullført sitt første ordinære driftsår. Følgende aktiviteter ble særlig fremhevet:

Webinarer og digitale presentasjoner: Webinarer ble beskrevet som en effektiv metode for å nå ut til mange samtidig, og som et bidrag til økt bevissthet og kunnskap om samisk kultur. Samtidig ble det påpekt at formatet kan oppleves som upersonlig og lite egnet for tema som krever prosessarbeid og personlig utvikling.

Konferanser: Deltakelse på konferanser ble ansett som viktig for relasjonsbygging, synliggjøring av samisk kultur og kontakt med samiske fagpersoner. Ulempen er at konferanser ofte er enkeltstående hendelser og ressurskrevende på grunn av reisevirksomhet.

Bevisstgjøring gjennom innspill, høringer og deltakelse i arbeidsgrupper eller råd: Bidrag i arbeidsgrupper, råd, høringer og innspillsprosesser ble vurdert som sentralt for å fremme kunnskap om samisk

kultur, og omtalt som en form for «mangfoldsarbeid» (eksempelvis overfor Oslo kommune). En utfordring er at tjenestene ikke alltid har tilstrekkelig interkulturell kompetanse til å forstå og anvende anbefalingene.

Grunnpresentasjoner: NASAK har utviklet standardpresentasjoner om samisk historie, rettigheter, kulturforskjeller og kultursensitivitet i offentlige tjenester, som ofte brukes tidlig i kontakt med nye tjenester. Disse fungerer som en idébase og kan tilpasses spesifikke behov. En utfordring er at tjenestene ikke alltid vet hvordan kunnskapen skal anvendes i praksis.

Filmer og fagtekster på nett: Filmer anses som et effektivt virkemiddel, ofte brukt som «ice-breaker» i undervisning. Det er imidlertid erfart at enkelte samer ikke alltid kjenner seg igjen i fremstillingene.

Nettverksarbeid og utvikling av fagnettverk: Systematisk nettverksarbeid ut mot tjenestene og mot samarbeidspartnere ble løftet frem som en kjerneaktivitet. Nettverkene gir innsikt i tjenestenes utfordringer og legger også til rette for at samiske brukerorganisasjoner kan komme til orde. Samtidig er nettverksarbeid ressurskrevende og avhengig av kontinuerlig oppfølging.

Deltakelse i prosjektgrupper og i kurs-/undervisningsopplegg: Ansatte fra NASAK har bidratt med kompetanse i prosjektgrupper, blant annet knyttet til utviklingen av krisesentertilbud i Indre Finnmark, samt bidratt med foredrag i seminarer arrangert av Statsforvalteren.

Utvikling av fagverktøy og metoder: NASAK arbeider aktivt med utvikling av verktøy og metoder for å støtte sitt arbeid. Familiekartet er et konkret og praktisk verktøy som fungerer som et nyttig utgangspunkt for samtaler. Dette verktøyet er en videreføring av et familiekart som opprinnelig ble utviklet av ansatte i RESAK. Årshjulet, som bygger på de åtte årstidene, er et annet verktøy som ble utviklet for klinisk arbeid i RESAK, og som er videreført av NASAK. Begge er interaktive og kultursensitive, og kan tilpasses ulike behov. NASAK har også kompetanse i narrativ praksis, som aktivt anvendes i undervisning. Videre vurderer NASAK temaet *Intercultural Development Inventory* (IDI-metoden) som et mulig verktøy for kompetanseheving, men påpeker at det krever ressurskrevende tilpasning til norsk og samisk kontekst. Metoden «De tre blikkene» (døde blick, kyndige blick og ukyndige blick), brukt i RESAK, er foreløpig ikke videreført i NASAK.

Klinisk praksis: For å bevare kontakt med det kliniske feltet gjennomfører ansatte klientsamtaler. Dette oppleves som verdifullt, men konkurrerer med andre oppgaver om tid og ressurser. At kontorer er plassert i tilknytning til tjenestene bidrar imidlertid til å opprettholde nærhet til praksis. Samlet sett beskriver de fem ansatte og de to lederne ved NASAK et høyt aktivitetsnivå med bredde i metoder og arenaer. Aktivitetene viser en tydelig vektlegging av bevisstgjøring om samisk kultur og tillitsbygging mellom NASAK og tjenestene innenfor primærmålgruppene. Ikke uventet har det samtidig oppstått utfordringer knyttet til tid og ressursbruk i løpet av det første driftsåret.

Både årsrapporten og de ansattes beskrivelser viser at arbeidet med å utvikle digitale ressurser ikke hadde kommet så lang som ønsket. Intervjuene indikerer et savn etter intern kompetanse til utvikling og drift av digitale verktøy. Utover brukererfaring hos enkelte ansatte forelå det ingen formalisert digital kompetanse på intervjuutidspunktet. For å kompensere har NASAK benyttet ressurser fra Bufetat Region nord. I etterkant, gjennom 2024 og utover, er det utviklet informasjonsfilmer og nettsiden er videreutviklet, men NASAK er foreløpig ikke etablert som egen aktør på sosiale medier.

4.4.4 DIGITALISERING AV RESSURSER

NASAK har tilgang til en rekke metoder, verktøy og programmer, hvor noen som tidligere nevnt er videreført fra RESAK. Andre er hentet utenfra. Blant de videreførte ressursene er «Årshjulet» (basert på de åtte årstidene) og «Familiekartet», som nå også foreligger i digitalisert form. Ifølge informantene oppleves begge verktøyene som nyttige og viktige, og de beskrives med tydelig stolthet som en arv fra RESAK-tiden. Som en av informantene uttrykker det:

Familiekartet fremstår som et veldig godt verktøy, og det er også mange utenfra som nevner det.

En annen understreker verktøyenes brede bruksområde:

Jeg tenker at alle som jobber på alle krisesentre, barnevern og familievern, må vite om dem. At de som potensielt er av en samisk befolkning har krav på å bli møtt på sine behov ut fra sin kultur og språk og levesett.

Disse ressursene benyttes for å sikre at samiske brukere møtes på en måte som ivaretar språk og kultur, og samtidig gi tjenestene økt forståelse av samiske behov.

Et verktøy som er hentet utenfra, men som samtidig er mer omdiskutert internt, er nevnte *Intercultural Development Inventory* (IDI), som er utviklet for å vurdere og styrke interkulturell kompetanse (Hammer, Bennett & Wiseman, 2003).³⁵ NASAK har vurdert om metoden bør tas i bruk i veiledningsarbeidet, under ledelse av psykologspesialister. Diskusjonen har i hovedsak dreid seg om kostnader og metodens kulturelle tilpasning til samisk kontekst. Mens enkelte ansatte oppfattet IDI som et bredt anvendelig verktøy som møtte flere av behovene NASAK har i sitt arbeid, opplevde andre det som en «vestlig» og lite kulturtilpasset tilnærming:

Teamet ble etter hvert veldig delt med veldig ulik oppfatning. Deler av teamet var "... Jeg syntes dette var løsningen på absolutt alt". Mens andre deler av teamet mente at de ikke klarte å se at dette var ut fra et samisk perspektiv, at det var en amerikansk og vestlig metode som ble tatt inn på samiske forhold, og som ikke var kulturtilpasset.

Etter at det har gått noe tid og datainnsamlingen i følgeforskningen nærmer seg avslutning, synes NASAK-teamet å ha landet på et kompromiss:

Vi tenker at det er mange elementer der. [...] Teamet blir mer og mer samla om at det er elementer fra IDI som kan brukes, men det må komme ut fra et samisk perspektiv.

Denne posisjonen anerkjenner at IDI inneholder nyttige komponenter, men understreker at de må tilpasses for å være i samsvar med samiske verdier og kulturelle rammer. Diskusjonen speiler et bredere spørsmål om hvordan vestlige metoder kan integreres i samiske tjenestetilbud. Uten tilpasning

³⁵ IDI er basert på en modell som identifiserer hvordan individer og grupper forholder seg til kulturell forskjellighet. Modellen skiller mellom ulike stadier av interkulturell utvikling, som går fra et etnosentrisk perspektiv (hvor man ser verden gjennom sin egen kulturelle linse) til et etnorelativt perspektiv (hvor man forstår og setter pris på kulturelle forskjeller). IDI-testen er en spørreundersøkelse som gir et mål for en individs plass på denne utviklingsskalaen. Den består av flere spørsmål som belyser hvordan personer oppfatter og reagerer på kulturelle forskjeller. Basert på svarene får man en indikasjon på hvor man befinner seg i forhold til interkulturell utvikling, og resultatene gir en vei videre for hvordan man kan øke sin kompetanse på området (Hammer, Bennett, & Wiseman, 2003).

kan slike metoder oppleves som fremmede eller koloniserende, mens en kulturforankret implementering kan fungere som en bro mellom samiske og vestlige kunnskapstradisjoner.

Dette kan forstås som et uttrykk for fleksibilitet i NASAKs tilnærming: Vestlige metoder avvises ikke nødvendigvis, men bearbeides for å gjøres compatible med samiske perspektiver. Samtidig kan det tolkes som en pragmatisk erkjennelse av behovet for å tilpasse seg etablerte systemer. I beste fall åpner dette for en dialog mellom ulike kunnskapstradisjoner, som sammen kan bidra til et mer helhetlig og bærekraftig tjenestetilbud for den samiske befolkningen.

4.4.5 BETYDNINGEN AV RELASJONS- OG TILLITSBYGGING

I oppstartsfasen brukte NASAK mye tid på å bli kjent med de ulike samiske samfunnene i Norge. Dette ble beskrevet som en nødvendig forutsetning for å forstå mangfoldet i det samiske samfunnet, og dermed for å konkretisere mandatet. Som en av informantene uttrykker det:

Det har vært mange spennende diskusjoner og ikke minst tanker rundt hvordan man skal skape likeverdig tjenester for den samiske delen av befolkningen, eller å bidra til det. Det er et veldig stort spørsmål for Sápmi, og det samiske samfunnet er jo veldig mangfoldig. (...) Vi så tidlig behovet for å dra ut og se på de ulike områdene og få treffe folk som kan gi oss kunnskap om de områdene og det som er viktig for dem. Jeg har jo vært mange, mange plasser i løpet av de to årene. I Snåsa var jeg blant annet, åpning av Samien Site, Røros, Tysfjord, Narvik, Tromsø, Oslo, Trondheim, Øst-Finnmark, og et lite skoltesamisk miljø. Sør-Samisk helsekonferanse har også vært viktig. Og så ikke minst det å møte mange folk i ulike nettverk og seminar og konferansesammenhenger. Det tenker jeg har vært veldig viktig for NASAK, for å forstå mandatet på en bedre måte.

De ansatte er samstemte i at mandatets arbeidsområder er sentrale, men samtidig omfattende og lite konkret når det gjelder prioritering av oppgaver. Som en ansatt påpeker:

I våre kommentarer til mandatet skrev vi at NASAK ikke har full oversikt over behov, dermed kan forespørsler komme som må prioriteres.

Etableringsfasen har dessuten sammenfalt med flere store og komplekse saker som har fått omfattende medieoppmerksomhet, og som har aktualisert forholdet mellom majoritetssamfunnet og samene. Blant disse er offentliggjøringen av Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport (juni 2023), demonstrasjoner og mekling i Fosen-saken, rettssaken i Øyfjellsaken (avsluttet i 2024), og Sametingets søksmål mot staten i 2024 knyttet til elektrifisering av Melkøya. Selv om den direkte effekten av disse sakene på NASAKs arbeid vanskelig kan dokumenteres, vurderer flere informanter at oppmerksomheten har forsterket fokuset på samiske spørsmål i tjenestene, og bidratt til økt etterspørsel etter NASAKs kompetanse, også i form av uttalelser til offentlige aktører. En vesentlig del av NASAKs virksomhet dreier seg om tillitsbygging i områder med en historikk preget av fornorskning og maktutøvelse, der det fremdeles eksisterer en grunnleggende mistillit og skepsis til statlige og offentlige tjenester. Som en ansatt uttrykker det:

Det er en utfordring å utøve dette tillitsarbeidet samtidig som NASAK gjennom symbolbruk, logoer, og adresser, blir presentert som en del av statens forlengede arm.

4.4.6 BEHOV FOR KULTURSENSITIVE OG SKREDDERSYDDE TILNÆRMINGER

Mandatet til NASAK omfatter både hele Sápmi og landet for øvrig, og forutsetter at det tas hensyn til betydelige språklige og kulturelle variasjoner. Flere informanter understreker derfor behovet for tilnærminger som er tilpasset til lokale kontekster. En ansatt uttrykker det på denne måten:

Vi må jobbe med skreddersydde tilnærminger for å møte behovene til de ulike samiske gruppene, spesielt i områder som er mer fornorsket, som det sjøsamiske og det pitesamiske.

En annen omtaler dette som «tilpassede tilnærminger», og utdyper ansvaret slik:

NASAK har et stort ansvar for å utvikle metoder og tilnærminger som er tilpasset de lokale kulturene og språkene, men dette krever at vi jobber tett med de forskjellige samiske gruppene.

Behovet for kultursensitivitet gjelder også på systemnivå. En informant beskriver et møte med Bufetat-ledelsen slik:

I det første møtet med ledelsen i Bufetat [...] sa de at de ikke hadde møtt én same i behandling, omsorg og fosterhjem. Underforstått at det ikke finnes samisk ungdom som får hjelp fra dem.

Et annet sitat oppsummerer NASAKs grunnleggende perspektiv:

For oss i NASAK handler det om å tilpasse arbeidet vårt til de spesifikke behovene og forutsetningene i de ulike regionene, og ikke bruke en standardisert modell.

Samlet sett fremhever informantene betydningen av kultursensitive tilnærminger i NASAK sitt arbeid, både i kliniske tjenester og på systemnivå. Hovedutfordringen er å tilpasse tjenester til ulike kulturelle kontekster, samtidig som mandatet fordrer en helhetlig dekning av det geografiske og kulturelle mangfoldet i Sápmi og i landet for øvrig.

4.5 NASAKS ROLLE I FORHOLD TIL SAMARBEIDSPARTNERE

For å realisere mandatet fullt ut er NASAK avhengig av å etablere og videreutvikle samarbeid med relevante kompetansemiljøer og instanser. Informantene peker særlig på behovet for tydeligere og mer formalisert samarbeid med sentrale aktører som Samisk nasjonal kompetansetjeneste – psykisk helsevern og rus (SANKS), kommunale tjenester og politiet. Slike samarbeid vurderes som avgjørende for å styrke kapasiteten til å levere tilpassede tjenester til den samiske befolkningen. En informant formulerer det slik:

Man bør samarbeide med SANKS og andre instanser som er viktige, som kommunale tjenester. Det, tenker jeg, er kjempeviktig.

Flere understreker samtidig betydningen av samarbeid med lokale aktører, både for å sikre tilgang til stedsspesifikk kompetanse og for å motvirke sårbarheten ved at NASAK står relativt alene i sitt arbeid. Andre fremhever behovet for sektorovergripende samarbeid, særlig med aktører som innehar spesialisert kunnskap om samisk kultur og praksis. Et slikt samarbeid anses som avgjørende for å utvikle helhetlige og tilpassede tjenester. I tillegg pekes det på at sterkere samarbeid kan bidra til å redusere arbeidsbelastningen for de ansatte og avhjelpe enkelte organisatoriske utfordringer.

NASAK har etablert kontakt med mer enn 50 ulike aktører, fordelt på universiteter og høyere utdanningsinstitusjoner, offentlige myndigheter og instanser, samiske nettverk og urfolksnettverk. Av disse

er syv utenlandske, inkludert University of Waikato (New Zealand), National Dong Hwa University (Taiwan), Mid Sweden University (Sweden) Umeå University (Sweden), Lapland University (Finland), Ovu (Finland) og Sosialstyrelsen på Grønland.

Flere informanter uttrykker et ønske om sterkere internasjonal orientering, med vekt på samarbeid med akademiske og urfolksmiljøer i andre deler av verden. Som en ansatt beskriver:

Helt i begynnelsen jobba vi med å se på ulike urfolk og verdensdeler. USA, Canada, Sør-Amerika, Australia, New Zealand og Grønland.

En annen legger til:

Jeg syns kanskje vi skal knytte oss til mer spesifikke universiteter. På Grønland, i USA eller Australia. Og hatt mye mer samarbeid knyttet til det.

Disse utsagnene antyder et potensial for NASAK til å styrke sin internasjonale forankring, særlig gjennom samarbeid med akademiske miljøer og urfolksorganisasjoner i andre deler av verden. Et slikt samarbeid kan gi tilgang til forskningsbasert kunnskap, praksiser og metoder utviklet i andre urfolks- og minoritetskontekster, og dermed gi viktige bidrag til NASAKs arbeid med kulturell tilpasning, håndtering av marginalisering og utvikling av tjenester. Samtidig vil en slik utvidelse av samarbeidet reise spørsmål om prioritering av ressurser, noe flere informanter peker på som en mulig utfordring.

Samlet sett fremstår samarbeid, både nasjonalt og internasjonalt, som en forutsetning for at NASAK skal kunne utvikle kultursensitive tilnærminger og samtidig ivareta mandatet om å dekke hele det geografiske, språklige og kulturelle mangfoldet i Sápmi.

4.6 OPPSUMMERING

Kapittelet beskriver NASAKs etablering, organisering og drift i perioden fra oppstarten i 2022 og de to påfølgende årene, med særlig vekt på hvordan ambisjonene i mandatet møter praktiske rammer og erfaringer fra feltet. Datagrunnlaget omfatter virksomhetsplaner, årsrapporter og intervjuer med ansatte (innsamlet i 2023 og fram til utgangen av 2024). Et hovedbilde er at NASAK, med sin stab på fem fagstillinger og halvannen lederstilling, i løpet av kort tid har fått på plass en godt fungerende organisasjon, med aktiviteter og samarbeid på tvers av ulike målgrupper, selv om ikke alle deler av mandatet er kommet like langt. Et gjennomgående tema i intervjuene har samtidig vært en spenning mellom et nasjonalt ansvar og en regional forankring, og hvordan dette preger både struktur, prioriteringer og opplevd legitimitet i ulike samiske områder.

Overgangen fra RESAK til NASAK innebar både faglig kontinuitet og brudd. En gevinst har vært videreføringen av relasjoner til familieverntjenesten, og sentrale verktøy som «Familiekartet» og «Årshjulet» (de åtte årstidene), som er forankret i samisk kontekst og nå er digitalisert. Samtidig beskriver ansatte en lite systematisk kunnskapsoverføring – i stor grad basert på muntlige dialoger og uformelle bidrag fra tidligere RESAK-ressurser. Manglende systematikk kan ha gitt tap av «institusjonell hukommelse», i en fase der NASAK samtidig skulle løftes fra et regionalt til et nasjonalt ansvar. På dette punktet peker analysen mot et klassisk implementeringsdilemma (Fixsen et al., 2005): når nye strukturer etableres raskt, blir «myk» kompetanse og nettverkskapital sårbar dersom den ikke samtidig forankres i prosedyrer, planer og beskrivelser av roller.

NASAKs hovedkontor i Karasjok og tre utekontorer (Tromsø, Røros, Oslo) gir en desentralisert tilstedeværelse, som igjen er viktig for lokalt eierskap og tillit. Likevel fremhever flere informanter «geografiske hull» – særlig i lule-, pite-, marka- og sjøsamiske områder. Dette handler om hvem som faktisk vil

kunne oppleves NASAK som relevant og tilgjengelig, og hvor raskt og godt senteret fanger opp behov i områder med svakere samisk infrastruktur eller mer fornorskingshistorikk. Desentraliseringens bakside er også en potensiell sårbarhet: kontor med kun én ansatt gir risiko for ensomhet, opplevd lav støtte, og høy turnover. Dette taler for enten å styrke bemanningen på utekontorene, eller mer målrettet å supplere fysisk tilstedeværelse med velfungerende digitale løsninger, og avsatt tid til intern samhandling.

Den todelte ledelsesmodellen (avdelingsleder under enhetsleder som også leder Indre-Finnmark familievernkontor) har bidratt til kontinuitet fra RESAK og nærhet til kliniske miljøer. Samtidig melder ansatte om en lang styringslinje, risiko for uklare ansvarsforhold og opplevd begrenset autonomi i rollen som nasjonalt kompetansesenter. For et senter som skal levere fleksibel og forholdsvis rask og behovsrettet støtte på tvers av regioner, kan treghet i styringsstrukturen bli en operativ flaskehals. Kompetansesenteret selv argumenterer derfor for en høyere organisatorisk plassering (f.eks. direkte under Bufdirs direktør) for å kunne svare bedre på det nasjonale mandatet og sikre likeverdighet mellom barnevern, familievern og krisesentre. Samtidig advares det mot å miste verdifull nærhet til en klinisk hverdag dersom man skulle løsne opp i denne modellen. Analysen peker derfor snarere i retning av noe imellom: en styrket faglig og organisatorisk autonomi med klarere fullmakter og enklere beslutningslinjer, men samtidig uten å miste koblingen til praksis.

NASAK har raskt besatt stillinger og i stor grad oppfylt formelle kompetansekrav (master-/phd-nivå, samisk språk/kulturforståelse, veiledning/formidling, tverrfaglighet). Det etterspørres imidlertid mer digital kompetanse for å levere nasjonalt, og mer kapasitet totalt sett dersom senteret skal kunne dekke alle tre primærmålgrupper i mandatet.

Virksomhetsplaner og årsrapporter for de to første årene viser høy aktivitet: foredrag, webinarer, veiledning, faglige innspill, nettverksbygging, metodeutvikling og klinisk virksomhet. Gjennom intervjuene får vi også høre om at det har blitt brukt mye tid og ressurser på interne prosesser for å etablere seg som en organisasjon, bli kjent med hverandre, der senterets ansatte også har lagt samlinger til de ulike lokasjonene. Dette interne arbeidet er nok ikke like synlig i planer og rapporter, men er viktig å nevne, fordi det er ressurskrevende og fremstår som en bevisst prioritering i intervjuene. De prioriteringene og valgene som er gjort i oppstarten virker samlet sett fornuftige i en oppstarts- og legitimitetsfase med vekt på å øke grunnleggende bevissthet og synlighet hos et høyt antall tjenester, samtidig som man bygger relasjoner (både internt og eksternt) og lytter til behov. Bruk av tid og ressurser på nettverksarbeid gir verdifull innsikt og beskrives nærmest som en forutsetning for at NASAK selv skal få en forståelse av hva «samisk» innebærer. Det kliniske arbeidet, som også er mandatfestet, er viktig for praksisnærhet, men bør samtidig balanseres mot kapasitet til metode- og tjenesteutvikling. I sum peker dette mot et behov for tydeligere prioritering av oppgaver sett i forhold til senterets ressurser.

«Familiekartet» og «Årshjulet» er eksempler på vellykket, kulturforankret verktøyutvikling og -bruk. Internt i NASAK har det vært en diskusjon om hvorvidt man skal ta i bruk verktøyet IDI (Intercultural Development Inventory), som opprinnelig er utviklet i en ikke-samisk kontekst for å styrke kultursensitivitet. At det ble en diskusjon omkring dette verktøyet mener vi illustrerer et viktig poeng: selv om generiske (ofte vestlige) rammeverk kan ha verdi, kan de trenge oversetting og tilpassing for ikke å oppleves som fremmed eller koloniserende. Løsningen ble at man bruker elementer fra IDI, men «ut fra et samisk perspektiv». Denne prosessen omkring IDI illustrerer også en viktig verdi ved NASAK som samisk kompetanseinstitusjon: med bred og sammensatt kompetanse og innsikt i samiske forhold

og i tjenestene som man skal dekke, er senteret høyt kvalifisert til å diskutere seg frem til hvilke verktøy som er egnet.

Oppstartsperioden til kompetansesenteret falt i tid sammen med saker som har skjerpet oppmerksomheten på forholdet mellom samer og staten (Sannhets- og forsoningskommisjonen, Fosen-saken, Øyfjell-saken, Melkøya-saken), noe som har medført at økt etterspørsel og forventninger i offentligheten. Samtidig beskrives paradokset i å bygge tillit i miljøer som historisk har opplevd fornorskning – når NASAK selv fremstår som «statens forlengede arm» organisatorisk og i symbolbruk. Dette forsterker betydningen av langsiktig relasjonsarbeid og lokal tilstedeværelse. En av de tydelige innsiktene fra følgeforskningen er at relasjons- og tillitsbygging ikke bare er et virkemiddel, men også et vilkår for NASAKs virksomhet.

NASAK har et omfattende nettverk nasjonalt og internasjonalt, som inkluderer samiske nettverk, offentlige instanser, utdanningsmiljøer og urfolksnettverk i inn- og utland. Informantene etterlyser likevel mer formalisering – særlig med SANKS, kommunale tjenester og politiet – for å avklare roller, ansvar og forventninger. Internasjonalt samarbeid med urfolks- og akademiske miljøer kan tenkes å bidra til verdifull kunnskapsutveksling, men bør veies mot ressursbruk. Et mer spisset utvalg av formaliserte partnerskap kan trolig være hensiktsmessig, der man søker å ivareta bredden i nettverket på andre og mindre ressurskrevende måter.

Kapittelet tegner samlet et bilde av en organisasjon med stor aktivitet og stor bredde i oppgaver. Samtidig eksisterer det noen strukturelle rammer (styringslinjer, geografi, kapasitet) som oppleves begrensende i forhold til et omfattende mandat. NASAK kan videre sies å operere i et spenningsfelt langs tre delvis sammenvevde akser: (1) regional forankring versus et nasjonalt ansvar, (2) ulike samiske språk- og kulturfellesskap med ulik historikk og behov, og (3) tre primærmålgrupper som er ulike når det gjelder organisering, styring, og innhold (barnevern—kommunalt/statlig, familievern, krisesentre). På tross av denne kompleksiteten har senteret på kort tid etablert en organisasjon som leverer på mange av oppgavene og styrket sin synlighet overfor viktige miljøer. De mest kritiske punktene synes å være en lang styringslinje som svekker autonomi og fleksibilitet, geografiske «hull» som står i kontrast til senterets status som «nasjonalt», sårbar bemanning på utekontor, og ressurser som oppleves begrenset i forhold til oppgavene. Samtidig ligger det en styrke i at senteret kombinerer klinisk praksis med bruk av tid på relasjonsarbeid ute i tjenestene.

5 ERFARINGER FRA BARNEVERNET, FAMILIEVERNET OG KRISESENTRER

Hensikten med dette kapittelet er å kartlegge eksisterende kunnskap og erfaringer som representantene for NASAKs primærmålgrupper; barnevernet, familievernnet og krisesentrene har med samiske tjenestemottakere. Dette er gjort for å få innsikt i hvilke behov tjenestene selv identifiserer, og hva de ønsker bistand til fra NASAK. Vi undersøker også hvorvidt tjenestene opplever NASAK som en nyttig og tilgjengelig tjeneste, og hvilken rolle NASAK kan ha for å styrke kompetansen til de ansatte i tjenestene.

Kapittelet presenterer resultatene fra intervjuene med ledere og ansatte i familievernnet, barnevernet og krisesentre. Vi har intervjuet ansatte og ledere fra hele det samiske området; Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark. I tillegg har vi intervjuet enkelte ansatte fra tjenester i Oslo kommune. Den geografiske avgrensningen er gjort med utgangspunkt i at det bor mange samer i disse fylkene. Dette gjør det sannsynlig at ansatte i tjenestene har hatt kontakt eller samhandling med samiske mottakere av tjenestene de representerer. I intervjuene har vi stilt konkrete spørsmål om deres erfaringer med og deres praktiske arbeid med samiske tjenestemottakere. I tillegg har vi stilt spørsmål om deres kjennskap til NASAK, deres erfaringer med NASAK og deres ønsker og behov for ytterlige tilbud/støtte.

Kapittelet har to hoveddeler. Etter en kort beskrivelse av tjenestene i utvalget tar vi for oss tjenestenes erfaringer med samiske tjenestemottakere. Disse erfaringene gir innsikt i kompleksiteten i de behovene NASAK skal dekke i tjenestene, noe som i neste omgang danner et viktig grunnlag for del to, som omhandler tjenestenes erfaringer med NASAK.

5.1 KORT OM TJENESTENE I UTVALGET

Alle **familievernkontorene** som er representert i intervjuene, er - med unntak av ett familievernkontor i Oslo kommune - interkommunale. De er organisert ulikt, med ett eller flere kontorsteder, og flere har «utekontor» hvor de låner kontorplass hos kommunene. De ansatte beskriver tjenestene som relativt små enheter, bestående av mellom tre og ti fagstillinger. Informantene rapporterer om høy arbeidsbelastning, med et betydelig antall saker som til enhver tid skal håndteres. Flertallet av sakene oppstår ved at klientene selv tar kontakt, men familievernnet mottar også henvendelser fra domstolene, barnevernet, helsestasjonen og/eller andre instanser som er i kontakt med de berørte familiene.

Deltakerne forteller at en stor del av kontorenes ressurser går til mekling og foreldresamarbeid etter samlivsbrudd. I tillegg tilbys parterapi. De forsøker å drive utadrettet virksomhet, men dette er krevende, og omfanget av utadrettet virksomhet henger blant annet sammen med kontorenes ressurstilstand. Flere forteller at de også jobber på utekontor. Utekontor i denne sammenhengen kan bety et kontorsted i en annen kommune, men det kan også bety kontorsted på en videregående skole, eller på en helsestasjon. For noen av de ansatte innebærer dette at de må kjøre lange strekninger, på krevende føre; «På vinterstid er det noen måneder hvor vi nesten ikke tør reise dit».

Også flertallet av **barneverntjenestene** som er representert i intervjuene, er interkommunale. Unntaket er et barnevernkontor i Oslo. Kontorene er noe ulikt organisert. Noen har ett kontorsted, flere har to eller flere faste kontorsteder. I noen tilfeller reiser ansatte ut på bortekontor noen dager i uken. Arbeidsoppgavene er fordelt utfra ulike tema/oppgaver, og graden av spesialisering varierer med størrelse på kontor, men generelt kan man si at tjenestene er inndelt slik at noen ansatte jobber med

mottak av meldinger og undersøkelser, andre jobber med tiltak, som for eksempel hjelpetiltak i hjemmet, mens atter andre jobber med omsorgssaker som omhandler omsorgsovertagelser og barn i fosterhjem og på institusjon.

Ansatte forteller at problemstillingene barnevernet møter ofte er alvorlige, og tiltakene kan være inngripende. På spørsmål om hva som kjennetegner en typisk sak barneverntjenesten jobber med, får vi til svar at sakene varierer mye. Samtidig kommer det frem at en stor andel av henvendelsene til barnevernet gjelder bekymringer for psykisk eller fysisk vold mot barn, eller at barn har vært vitne til vold. Andre typiske henvendelser gjelder alvorlige foreldrekonflikter, rusproblemer - både hos foreldre og ungdom - eller saker der en eller begge foreldrene, eller barnet selv, har psykisk sykdom. Tjenesten arbeider med saker som omfatter alle barnets livsfaser, fra ufødt barn til ettervern, og de har også erfaring med familier og barn med kort botid i Norge.

Vi har også gjennomført intervjuer med ansatte ved fire **krisesentre**. Til sammen dekker disse sentrene 26 kommuner. Vi har sendt henvendelser til alle krisesentrene i Finnmark, Troms, Nordland, Trøndelag og Oslo, men har ikke lyktes med å få på plass intervjuavtaler med flere av de forespurte – til tross for gjentatte forespørsler. Dette kan ha flere forklaringer. En sannsynlig forklaring er begrenset ressurstilgjengelighet, hvor deltakelse i forskning kan gå på bekostning av de ansattes primæroppgaver. Det kan også bero på “forskningsfatigue”, ettersom det de siste årene har vært gjennomført flere undersøkelser rettet mot krisesentrene. En tredje forklaring kan være at krisesentrene i liten grad har oppmerksomheten sin rettet mot det samiske feltet (se f.eks. Bliksvær m.fl., 2019). Spørreskjemaundersøkelsen som ble gjennomført til krisesentrene i 2023 viste at kun hver tredje (14 av 40) krisesenter hadde erfaring med å tilby tjenester (dagtilbud og/eller botilbud) til brukere med samisk bakgrunn (se figur i vedlegg). Til sammenligning svarte nesten alle – 38 av 40 sentre - at de hadde erfaring med å tilby tjenester til eldre personer med innvandrerbakgrunn – en målgruppe som også var dekket i spørreskjemaundersøkelsen. Noen flere sentre (20 av 40) svarte at de vurderte sine forutsetninger som gode (15 sentre) eller svært gode (5 sentre) for å gi tilbud til brukere med samisk bakgrunn. Også her var kontrasten stor når vi spurte om eldre med innvandrerbakgrunn: 32 krisesentre (80 prosent) svarte at de vurderte sine forutsetninger for å gi tilbud til denne målgruppen som gode.

Alle krisesentrene i utvalget tilbyr et beskyttet botilbud til voksne og barn som må forlate hjemmet som følge av vold. Antallet tilgjengelige rom og senger er begrenset. Noen opplyser at de har lokaler som er godt tilpasset tjenestene de tilbyr, med kontor og kjøkkenfasiliteter for ansatte, samt oppholdsrom, kjøkken og soverom for beboerne. Andre forteller om plassmangel, og uhensiktsmessige lokaler for både ansatte og tjenestemottakere. Krisesentrene tilbyr likevel et bredt tilbud til beboerne, gjennom samtaler, kurs og praktisk eller emosjonell støtte. Noen har også ulike dagtilbud, samtalegrupper, telefontjeneste samt barne- og ungdomssamtaler. Sentrene bistår også voldsutsatte i møter med andre deler av tjenesteapparatet, som barnevernet, politiet og domstolene. Et fåtalls senter har fysisk adskilte avdelinger for menn. Andre forteller de bare kan gi et begrenset tilbud til menn. Flere krisesentre tilbyr også støtte i reetableringsfasen.

I samtlige intervjuer med ansatte ved krisesentrene beskrives en ressursmangel i tjenesten, som kommer til uttrykk både gjennom lav bemanning og lav lønn. Ingen av krisesentrene i vårt utvalg drives av frivillige, men deltakerne beskriver likevel en forventning om frivillighet fra ledelsen. Et eksempel er ubetalt overtidsarbeid. Flere forteller også at de sliter med å opprettholde tilstrekkelig døgnbemanning, og at få ansatte har anledning til å være på jobb samtidig. Å jobbe flere timer enn man får lønn for er ikke uvanlig.

5.2 IDENTIFISERING AV MÅLGRUPPER FOR LIKEVERDIGE TJENESTER

Empirien, på tvers av både NASAKs primærmålgrupper, og sekundærmålgruppene, viser at samisk identitet og tilknytning bare unntaksvis tematiseres i møtet mellom samer og representanter for offentlige tjenester. For den samiske befolkningen innebærer dette at ansvaret for å formidle etnisk egen etniske tilhørighet i stor grad faller på dem selv. Det kan igjen føre til at mange samer går «under radaren», når de møter representanter for tjenestene.

Det å tørre å spørre om samisk tilknytning, eller på annen måte identifisere samiske tjenestemottakere, beskrives av mange ansatte som en utfordring. De forteller om usikkerhet og tvil knyttet til hvordan dette bør håndteres. Enkelte deltakere uttrykker også usikkerhet om det i det hele tatt er nødvendig å spørre om samisk bakgrunn. Dette kan tolkes som et uttrykk for at noen ansatte er usikre på om samer generelt har behov for særskilt tilpassede tjenester.

Vi finner også eksempler på at ansatte uttrykker usikkerhet knyttet til *hvilke* samer, og i *hvilke situasjoner*, det er behov for tilpasning. Denne usikkerheten kommer gjerne til uttrykk gjennom spørsmål deltakerne stikker forskerne, for eksempel om samer som snakker norsk trenger særskilt tilrettelegging, eller om samer som er fornorskede har andre behov enn majoritetsbefolkningen. Dette tolker vi som et uttrykk for usikkerhet knyttet til behovet for tilpasning, og for hvem dette skal gjelde. I tillegg illustrerer dette et kunnskapsbehov innad i tjenestene, knyttet til både innholdet og formen på et likeverdig tjenestetilbud for den samiske befolkningen.

I intervjuene forteller deltakerne om stor usikkerhet knyttet til dette, og et behov for å få avklart om de kan spørre om samisk identitet og tilknytning, og hvem de eventuelt skal spørre. Dette kommer blant annet til uttrykk i følgende sitat:

Jeg er usikker på om man kan spørre om noen er samisk. Noen kan synes det er fint å få spørsmål mens andre kan synes det er påtrengende. Hva har [tjenestetilbudet] om hen er samisk med saken å gjøre? Så jeg har vært usikker.

Intervjuene avdekker videre at nesten ingen spør på et generelt grunnlag om samisk tilknytning. Dette gjelder også i de kjernesamiske områdene og i samiske språkforvaltningskommuner. Flere deltakere forteller at de sjelden eller aldri spør om samisk bakgrunn, med mindre de har en indikasjon på at personen foran dem er samisk. Blant dem som faktisk har stilt slike spørsmål, oppgir de fleste at de gjorde det først etter å ha vurdert mulighetene for at vedkommende kunne være samisk. Det innebærer at de som blir spurt om de er samer, som regel er personer som, fra et ikke-samisk ståsted, tydelig fremstår som samiske.

Å spørre om samisk identitet [gjør jeg] jo bare i de tilfellene hvor det er veldig åpenbart, for eksempel av noen har samiske navn. Andre ganger kommer det opp på grunn av ulike tradisjoner som de snakker om. Men det er jo vanskelig å se på dem, jeg har sikkert hatt mange flere samiske klienter enn det jeg er klar over, antar jeg. I hvert fall; Jeg spør ikke om det sånn uten at jeg har en grunn til å spørre om det, annet enn de gangene jeg vet at noen er samisk, eller at de tar det opp selv.

Sitatet over er fra en ansatt ved et familievernkontor i en by i Nord-Norge, og illustrerer hvordan enkelte ansatte bare spør om samisk bakgrunn dersom personen de møter har et samisk navn eller andre tydelige kjennetegn. Andre eksempler som intervjudeltakerne trekker frem, er tilknytning til reindriften, opphav fra typisk samiske bygder eller bruk av samisk språk. Som vist i kapittel to, er det imidlertid bare en liten andel av samene i Norge i dag som har tilknytning til reindriften.

Det neste sitatet er hentet fra et intervju med en ansatt i barneverntjenesten i en liten kommune. Det viser at heller ikke der spør man om samisk bakgrunn, med mindre den ansatte mener det er grunnlag for å anta at klienten er samisk.

Noen gang[er], så skjønner vi det jo allerede ved henvendelsen fordi at vi kjenner igjen etternavnene. Det er en del etternavn som går igjen. Andre ganger så er det jo fordi at det kommer opp i historikken deres at de har en tilknytning til det samiske. Men ikke sånn at vi sånn rutinemessig spør alle som kommer innom dørene jo om de har en [samisk] tilhørighet, det gjør vi ikke. (Ansatt i barneverntjenesten)

Dette kan forklare hvorfor flertallet av de som er intervjuet, forteller at de i liten grad har erfaringer med samiske tjenestemottakere. De er likevel åpne for at de kan ha hatt saker som har involvert samiske familier, uten at etnisitet har blitt oppgitt. For eksempel sier en ansatt i barnevernet at «vi har sjeldent møtt på problemstillinger knyttet til samisk kultur. Det kan godt hende at noen familier er samiske, men dette er ikke oppgitt». En annen ansatt på et krisesenter sier at:

Jeg tror at vi har langt flere samiske folk enn vi er klar over, både her og i andre kommuner. Spesielt her i [kommune] er det en stor benektelse eller en holdning om at det ikke har noe med dem å gjøre. Dette kan være en generasjonsarv de bærer med seg, men den er så ekstremt forknytt og fortrengt. Jeg har også lært at fornorskningen av de kystsamiske var mye verre enn fornorskningen i de indre samiske strøk. Den tiden det tar å ta et steg frem og snakke om sin samiske bakgrunn kan være betydelig lengre for de fra kystområdene, [...], enn for de fra indre områder.

En annen ansatt på et interkommunalt barnevernkontor i en mindre by formulerer det slik:

[Vi] Spør ikke om samisk identitet. [jeg] har spurt NASAK om hjelp til å kunne spørre på en måte som ikke er krenkende. Ja fordi jeg tenker at du kan ta andre hensyn hvis du vet, mens når du finner den gode måten og hvordan man skal spørre på, uten at det på en måte oppleves som kanskje en krenkelse eller andre ting, så det er på en måte å... Hvordan skal du møte det spørsmålet?

Sitatene over viser hvordan usikkerheten manifesterer seg i praksisfeltet. Her fremgår det at ansatte er usikre på om de kan spørre om samisk identitet, hvem som skal spørres og hvordan spørsmål kan stilles uten at det oppleves som krenkende. Intervjuene avdekker at dette er et område der tjenestene etterlyser mer støtte fra NASAK. Det kommer også frem at en stereotyp forståelse av det samiske, knyttet til språk eller næring (reindrift), kan hindre at mange samer i dag får tilstrekkelig tilpassede tjenester. Også på dette området kan NASAK spille en viktig rolle i det videre arbeidet. I tilfelle over ba den ansatte NASAK om veiledning, men opplevde ikke å få et tilfredsstillende svar. Denne usikkerheten preger vedkommendes profesjonsutøvelse, og fører til at temaet ofte ikke tas opp før klientene gjør det selv.

Hvorvidt – og hvordan – tjenestene kan eller skal identifisere samiske tjenestemottakere, har vært et tilbakevendende tema i alle intervjuene vi har gjennomført. Som eksemplene over viser, hersker det stor usikkerhet knyttet til dette. Denne usikkerheten kompliserer analysen, ettersom deltakernes erfaringer med samiske tjenestemottakere er begrenset til en liten del av den samiske befolkningen. Samtidig mener vi det er viktig synliggjøre denne usikkerheten i rapporten, fordi den peker på et stort behov for mer kunnskap noen sentrale spørsmål: Hvordan spør man om samisk identitet? Hvem spørres, hvem har ansvaret for å avdekke samisk tilhørighet, og til hvilket formål?

Dette forsterkes trolig av det som Åberg og Paulsen (2024) beskriver som kollektive og normative forventninger om likhet. Forventningen om likhet, og tendensen til å vektlegge det som er felles, kan bli en hindring som underkommuniserer forskjeller og annerledeshet, her forstått som samiskhet, i møte- og terapirom. I denne sammenhengen er det en risiko for at mange samer med navn, adresse og arbeid som ikke oppfattes om «typisk» samisk, ikke får det tilbudet de har krav på.

Dette er problematisk fordi mange klienter i barnevernet, familievernnet og ved krisesentrene befinner seg i en sårbar situasjon når de oppsøker tjenestene. Tidligere forskning (Nymo, 2007 og Dankertsen, 2016b) viser også at mange samer opplever det som vanskelig å artikulere sin egen etniske identitet i møte med representanter for majoritetssamfunnet. Flere gjør kontinuerlige vurderinger av hvor stor del av sin samiske identitet de skal uttrykke i hvert enkelt møte, og hvorvidt det føles trygt å vise deler av eller hele sin samiske identitet (Dankertsen, 2016b).

Sett i lys av dette er det særlig viktig at ansatte i tjenestene både har kunnskap om samisk språk, kultur og identitet, og at denne kunnskapen fremheves og formidles på en måte som gjør at samer som oppsøker tjenestene trygt kan uttrykke denne delen av seg selv - og bli forstått når de gjør det.

Dette understøttes av intervjudeltakere som uttrykker et tydelig behov for mer kunnskap om samer, samisk språk og kultur, både generelt og knyttet til deres spesifikke fagområde. Sitatet nedenfor stammer fra et intervju med en leder på et krisesenter utenfor det samiske språkforvaltningsområdet.

Jeg vet ikke om det høres teit ut, men jeg savner litt mer hvordan ser det samiske ut, f.eks. i [stedsnavn]? Hvordan ser man, det er mange ting du kan si om reindriftsutøverne eller folk på indre strøk, men hvordan ser det samiske ut i [stedsnavn]? Hvordan kan du beskrive dem? Det savner jeg litt.

Her har vi sett nærmere på hvordan retten til tilpassende tjenester henger sammen med både generell kunnskap om samer og mer spesifikk kunnskap om hvordan samiske tjenestemottakere kan identifiseres. I sannhets- og forsoningskommisjonens rapport fremgår det at den samiske befolkningen er mindre tilfreds med helse- og velferdstjenester enn majoritetsbefolkningen. Denne misnøyen knyttes til språklige og kulturelle utfordringer, samt tjenestenes geografiske lokalisering (Dankertsen, 2016 b, s.372).

Fra forskningslitteraturen understrekes det at kultursensitivitet og kulturkompetanse handler om mer enn å ha kjennskap til den andres kultur. Kultur må her forstås innenfor en bredere sosial, historisk og politisk ramme, og innebærer også refleksjon over eget ståsted og egne forståelser (Dankertsen, 2016 b, s.372).

I Norge finnes det enkelte spesialiserte helse- og velferdstjenester som er utviklet spesielt for den samiske befolkningen, som SANKS. Det samme gjelder imidlertid ikke barnevernet, krisesentrene og familievern tjenestene. Ifølge deltakerne selv er det i stor grad opp til den enkelte ansatte hvorvidt dette er noe de er bevisste på i sin praksis, og spørsmål om samisk tilknytning og identitet stilles bare unntaksvis.

Dermed mener vi at det er usikkerhet knyttet til om tjenestene i dag er i stand til å tilby den samiske befolkningen likeverdige tjenester - særlig fordi mange samer med potensielt behov for hjelp ikke blir fanget opp. Dette illustrerer ett av rapportens hovedbudskap: at det mangler gode verktøy og spørsmål for å identifisere samer når de oppsøker, eller blir oppsøkt av tjenesteapparatet.

5.3 KULTURSENSITIVITET

I 5.2 kommer det frem at mange ansatte i tjenestene er usikre på hvordan spørsmål om samisk bakgrunn bør håndteres. De etterlyser også mer kunnskap om samisk språk og kultur, både generelt og med utgangspunkt i lokale forhold. Til tross for at informantene uttrykker behov for mer spesifikk kunnskap om samer i Norge og om hvordan man kan møte samiske brukere i klinisk praksis, beskrives bevisstheten rundt generell kultursensitivitet som høy i tjenestene. Alle deltakerne i denne undersøkelsen oppgir at de har kulturkompetanse, og de fleste forteller at de selv, eller ansatte i tjenesten, har deltatt på ulike kurs eller etter- og videreutdanninger i regi av blant annet Bufdir.

Noen få deltakere fremhever særlig at de betjener områder med samisk befolkning, og beskriver strategier for å møte både samiske og ikke-samiske brukere på en kultursensitiv måte. En informant uttrykker det slik:

Vi har god kompetanse på kultur, men utfordringen vår er språk. Vi er en samisk forvaltningskommune, men vi innfrir ikke kravet om å svare på samisk.

Flere tjenesteytere forteller at de forsøker å ha en kultursensitiv innstilling i sitt arbeid, men at de ikke er spesielt oppmerksomme på at de også har samiske innbyggere de skal innrette seg mot. De beskriver at de har omfattende erfaring med personer med kort botid i Norge, og at de forstår din kultursensitive praksis på det grunnlaget. Dette underbygger vårt inntrykk av at kulturkompetansen og tjenestene ofte rettes mot innvandrere og flyktninger, snarere enn mot samiske tjenestemottakere. Som en informant uttrykker det:

Vi spør gjerne om familiens bakgrunn og om folk er innflyttere. Det er vanlig å fortelle om slike ting. Vi har mange minoriteter, så vi spør ofte om landbakgrunn eller lignende opplysninger. Men jeg lurar på hvor ofte vi gjør det samme med etnisk norske. Spør vi like mye og på samme måte? Det er usikkert.

Sitatet over illustrerer hvordan oppmerksomheten rundt "kultur" og kultursensitivitet ofte knyttes til personer med bakgrunn utenfor Norge, mens samer i mindre grad fanges opp av denne forståelsen. Vår analyse viser at det samiske ofte faller i en *blindson*, der tjenesteyterne ikke nødvendigvis er oppmerksomme på at det finnes samiske innbyggere i tjenestens nedslagsfelt, eller at disse kan ha behov for en både generell og kulturspesifikk kultursensitiv tilnærming.

Informantene fremhever selv at de har et sterkt fokus på kultursensitivitet, men empirien viser likevel at dette ofte skjer uten en tydelig bevissthet om nødvendigheten av å møte den samiske befolkningen på en kultursensitiv måte, enten generelt eller med utgangspunkt i samiske perspektiver. Sitatet nedenfor illustrerer dette:

Jeg er ikke sikker på om vi ville møtt en samisk familie eller en etnisk norsk familie på en annen måte. Jeg tror ikke de blir møtt forskjellig. Vi har en generell tilnærming preget av nysgjerrighet og en åpen holdning overfor alle familier, uansett bakgrunn.

Sitatet over er hentet fra et familievernkontor i en middels stor by. Her forteller den ansatte at alle møtes på en åpen og nysgjerrig måte. Vi ser en tendens til at det samiske ofte faller utenfor når kultursensitivitet diskuteres i tjenestene. I stedet uttrykkes det gjerne at «vi møter *alle* på en kultursensitiv måte».

Dette kan være problematisk ettersom datamaterialet viser flere eksempler på forskjeller mellom norsk og samisk familiekultur som kan skape friksjon. Eksempelene understreker behovet for

kulturspesifikk kunnskap om samisk familiekultur, og viser hvordan ulikheter mellom majoritetsnorsk og samisk hjemmeliv kan føre til samarbeidsvansker mellom samiske familier og offentlige tjenesteytere. En deltaker som jobber i barnevernet, i en interkommunal barnevernstjeneste, fortalte om en konkret sak med en familie som illustrerer hvordan motsetninger mellom norske og samiske familieverdier kan være utfordrende:

Det [er] noen verdier som vektlegges ulikt i enkelte samiske familier i forhold til norske. For eksempel samsøving, eller at det ikke er så nøye hvem som har eget rom, eller når man har måltider sammen, fordi man spiser når man er sulten. Samtidig er dette praksiser som fungerer dårlig på skolen, hvor det ringer inn til faste tider, og det er forventet at man gjør lekene sine til bestemte tidspunkter.

Den ansatte sier videre:

Dette viser balansegangen mellom å anerkjenne viktige kulturelle praksiser og tilpasse seg kravene fra storsamfunnet. For dette blir da en familie som det blir vanskelig for skolen å håndtere fordi de har andre rutiner og måter å strukturere familielivet på. Innad i familien er de kjempersterke og støtter hverandre. De har tette bånd, bryr seg mye om hverandre, og det er mye nærhet, kjærlighet og latter. Samtidig har de en følelse av "oss mot verden".

Slik vi tolker disse utsagnene, illustrerer de behovet for en kultursensitiv tilnærming i barnevernet. I denne konkrete saken var den ansatte også selv samisk, noe som trolig bidro til at vedkommende lyktes i å etablere en relasjon til familien der andre saksbehandlere hadde slitt med dette. Tidligere saksbehandlere hadde, i likhet med skolen, opplevd familien som vanskelig og lite samarbeidsvillig. Inngående kjennskap til samisk kultur og familieliv gjorde trolig at den samiske saksbehandleren var i stand til å identifisere og forstå familiens samiske hjemmekultur på dens egne premisser - i motsetning til både skolen og de ikke-samiske saksbehandlerne, som tidligere hadde tolket familien som "vanskelig" og "lite samarbeidsvillige". Da familien ble møtt på en kultursensitiv måte, av en ansatt med kjennskap til samisk familieliv og oppdragelse, ble det lettere å etablere dialog og gjensidig forståelse mellom familien og barnevernet, og familien og skolen.

Som tidligere vist, beskriver samtlige deltakere seg selv som opptatt av kulturforståelse og kultursensitivitet i sin praksis. Dette synes imidlertid ikke alltid å omfatte samisk kultur. Flere deltakere uttrykker tvert imot at de mangler kunnskap og innsikt i samiske forhold – slik dette sitatet fra en ansatt i familievernet illustrerer:

Jeg vil nesten si at vi har mer kulturforståelse og kanskje lettere forstår andre kulturer enn vår egen samiske befolkning.

I lys av dette kan et spørsmål være om den kultursensitive tilnærmingen, slik den praktiseres i en del tjenester, kan fungere som en "hvilepute" - som gjør det mulig å vise en generell åpenhet for mangfold, men uten å reflektere særskilt over samiske perspektiver.

5.4 MANGLENDE ERFARINGER MED SAMISKE TJENESTEMOTTAKERE

Vi har spurt tjenestene om hvilke erfaringer de har med samiske tjenestemottakere. I det følgende redegjør vi for noen hovedpunkter knyttet til tjenestenes egne erfaringer. Det kommer frem stor variasjon mellom tjenestenes erfaringer med samiske mottakere. Vi ser, ikke overraskende, at erfaringene med samiske tjenestemottakere er størst der det er samiske ansatte i tjenestene og/eller det er geografisk nærhet til samiske språkforvaltningskommuner/samiske kjerneområder. Utenfor disse

områdene forteller mange at de i liten grad er kjent med å ha hatt samiske klienter. Dette formidles gjerne gjennom anekdotiske fortellinger om en sak som en kollega hadde for mange år siden, eller en familie de kjenner til.

Denne tendensen må sees i sammenheng med et annet funn i empirien: at samisk sjelden prioriteres. Det begrunnes både med ressursknapphet, lavt kjent omfang av samiske tjenestemottakere, og en oppfatning om at samer flest er så fornorskede at det er usikkerhet knyttet til om det er et reelt behov for særskilt samisk kulturkompetanse. En ansatt i barnevernet sier det slik:

Ut fra hva vi må prioritere – med det antallet som kommer innom her med samisk bakgrunn – så kan vi ikke prioritere det. Og alle som kommer innom her med samisk bakgrunn snakker jo norsk. Det hadde vært noe annet hvis de ikke snakket norsk.

I dette intervjuet ble det at samer behersker norsk språk brukt som begrunnelse for ikke å prioritere samisk kultur- og språkkompetanse i tjenesten. Dette argumentet går igjen i flere av intervjuene.

En mulig hypotese eller forklaring på hvorfor det er slik, er at prioriteringer henger sammen med evnen til å identifisere samiske tjenestemottakere - noe som igjen har sammenheng med hvor synlig den samiske tilstedeværelsen er i kommunen eller tjenesten, samt kunnskapsnivået og erfaringsgrunnlaget til de ansatte. Generelt finner vi at kunnskapen om den samiske befolkningen er lav i mange kommuner. Dette forsterkes av at det samiske ofte beskrives som mindre relevant i tjenestene.

Med utgangspunkt i intervjuene er det ikke grunnlag for å anta at dette skyldes uvilje. Snarere fremstår usynligheten som en konsekvens av fornorskingsprosessene, som bidro til å usynliggjøre den samiske befolkningen, og dermed viske det samiske ut av den kollektive bevisstheten mange steder.³⁶

Dette kommer til uttrykk som usikkerhet og tvil i sitatet nedenfor, der deltakeren reflekterer over hvordan kulturelle elementer videreføres, selv om de ikke nødvendigvis oppfattes som samiske:

Men samtidig tenker jeg at en del av det kulturelle har jo ikke forsvunnet, det har bare slutta å bli kalt for samisk. Men du har jo blitt oppdratt på en måte. Det er ikke nødvendigvis at det er så kjempestore forskjeller heller, men man tror det, for i [...] er vi norske, og på indre strøk er du samisk. Så jeg tror det har vært mange her med samisk bakgrunn på kontoret mitt, men de gir det ikke til kjenne.

Mer kunnskap, særlig om samisk kompleksitet og mangfold, vil kunne gjøre de ansatte tryggere i sin profesjonsutøvelse, noe som igjen kan bidra til et bedre tjenestetilbud for den samiske befolkningen.

5.5 I HVILKEN GRAD OPPSØKER SAMER TJENESTENE?

Vi har også spurt tjenestene om de har opplevd at samer selv oppsøker dem. Her finner vi stor variasjon. Ingen av de ansatte i barneverntjenestene oppgir at de har blitt kontaktet av samiske familier på eget initiativ. De forteller også at det kan være krevende å etablere tillit mellom barnevernet og samiske familier.

Krisesentre, særlig de som ligger i samiske kjerneområder, har derimot erfaring med at samer tar kontaktet på eget initiativ. Samtidig beskriver ansatte at samiske brukere ofte kommer i en senere fase enn andre. Flere forteller at samer i større grad enn andre frykter at sensitiv informasjon som deles med krisesenteret eller andre etater, kan bli formidlet til familie og slekt. Dette sammenfaller med

³⁶ Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport, 2023.

erfaringene fra krisesentre i byene, som forteller at de har blitt kontaktet av samer i andre regioner for å få råd - fordi de ikke ønsker å henvende seg til «sitt» lokale krisesenter, av frykt for represalier eller brudd på taushetsplikten.

Familievernkontorene oppgir at de til en viss grad blir oppsøkt av samer, særlig i forbindelse med mekling og foreldresamarbeid. Samtidig er det få kontorer som har bred erfaring med samiske klienter. Dette kan skyldes at terskelen for å be om hjelp er høyere også her, eller at samisk tilhørighet ikke artikuleres eller identifiseres i møtene.

I empirien ser vi en tydelig tendens, som også støttes av forskningslitteraturen, til at samer i mindre grad oppsøker tjenestene på eget initiativ. De ansatte er i stor grad kjent med dette og har reflektert over årsakene. Noe av dette kommer frem i sitatene nedenfor:

Og vi ser at den samiske befolkningen tar ikke kontakt med oss. Og det handler også om å komme til statlige kontor eller det offentlige. At de er litt lukka og de søker ikke til oss.

En ansatt i barnevernet i Finnmark sa at hen ikke hadde opplevd at samiske familier på eget initiativ har søkt om hjelp:

Jeg bruker å tenke tilbake på de årene jeg har vært her, men. Nei, jeg tror ikke, jeg kan ikke komme på noen konkrete tilfeller, som jeg tenker at samiske familier har bedt om hjelp. Terskelen er nok mye høyere.

Denne vegringen knytter de ansatte til fornorskingen:

Det som hele tida er påpekt, er at samiske folk pga. den opplevelsen de har hatt, og alt som har skjedd rundt dem, har en genuin mistillit til offentlige. Det er noe som ... Mange ganger ... Det eneste vi kan gjøre, er å møte dem når de tar opp ting. At vi møter dem med respekt og at vi har forståelse for at det er vanskelig å trygge dem i å tørre å være seg sjøl.

Flere tjenester forteller at de har jobbet hardt for å få innpass hos samiske institusjoner og miljø, og at de ønsker å formidle hvilke tilbud deres tjenester representerer. En uttrykker det slik: «Vi når ikke ut, vi får ikke høre om disse tingene hos de det gjelder».

I tillegg til å erfare at tjenestene i mindre grad oppsøkes av samer, forteller noen deltakere om utfordringer med å få innpass for å kunne informere samiske miljøer om relevante tilbud. En leder ved et krisesenter beskriver hvordan de over lengre tid har forsøkt å få kontakt med den samiske befolkningen uten å lykkes. De har blant annet anmodet om å få besøke sameskolen og samiske foreninger, men har så langt ikke fått svar. I stedet har de drevet utadrettet virksomhet gjennom andre offentlige etater og organisasjoner for å formidle informasjon om krisesenterets tilbud til samer i kommunen. En informant uttrykker det slik:

Måten vi prøver å nå inn på, i og med at vi ikke har fått lov til å komme direkte til skolen eller sameforeningen, det er gjennom en av de første offentlige tjenestene som vi vet at de alle oppsøker i løpet av livet; Legekontorene. Vi har bl.a. laga en skjermreklame som vi har på nord-samisk, i tillegg til mange andre språk. Den ruller på legekontorene, og på legevaktene i vårt område. Også på helsestasjoner, der de har innført tavler. Vi har fått oversatt og trykka opp informasjon. Den kan man finne på omtrent alt av offentlige venterom og kontorer.

Vi ser at alle tjenestene - barnevernet, krisesentrene og familievernnet - opplever at samer har en høyere terskel enn andre for å oppsøke dem, eller at de ikke oppsøker dem i det hele tatt. Dette viser et

tydelig behov for å bygge tillit mellom tjenestene og den samiske befolkningen. Flere av deltakerne uttrykker et ønske om at NASAK kan ta en rolle som brobygger og tilrettelegger i dette arbeidet.

Samtidig kan manglende oppmerksomhet og kunnskap om samiske forhold i tjenestene være en medvirkende årsak til at samer ikke oppsøker hjelp. Dette danner grunnlag for en anbefaling om både å øke de ansattes kunnskap om samer og å gjøre tjenestene mer tilgjengelige og åpne for den samiske befolkningen.

5.6 FYSISK TILRETTELEGGING AV TJENESTENES LOKALER

Vi har vist at tjenestene opplever at mange samer har høy terskel for å oppsøke dem. Dette understreker behovet for å styrke tilliten og gjøre tjenestene mer tilgjengelige for samiske brukere. En måte å bidra til dette på, er som Dankertsen (2019) påpeker, å vise materielt at tjenestene er trygge steder der samer kan artikulere sin samiske identitet. Dette kan gjøres ved å gi det samiske en synlig plass i lokalene, for eksempel gjennom kunst, litteratur, brosjyrer, leker med mer. Fysisk tilrettelegging kan dermed være en viktig måte å signalisere at tjenesten er et trygt sted å uttrykke sin samiske tilhørighet.

Hvordan tjenestene velger å gjøre dette i praksis, sier samtidig noe om hvor bevisste der er på samisk inkludering i sitt daglige arbeid. Med dette som bakgrunn ønsket vi å undersøke hvordan de forholder seg til fysisk tilrettelegging og bruk av samiske markører, og i hvilken grad lokalene kan oppleves som inkluderende for samer. Vi spurte derfor alle tjenestene om de har, eller planlegger å ta i bruk, fysiske markører for å vise at dette er et sted der det er trygt å uttrykke samisk tilhørighet.

Også her finner vi store forskjeller i hvordan tjenestene vektlegger betydningen av å gjøre samiske gjenstander synlige, slik som samiske leker, samiske kopper eller samisk pynt på venterom, lekerom og klientrom. Flere peker på at en krevende økonomisk situasjon begrenser muligheten til å innrede på måter som tydelig signaliserer at “her bryr vi oss om” eller “er opptatt av” det samiske. Samtidig forteller mange at de har informasjonsmateriell og brosjyrer oversatt til samisk. De fleste kjenner til hvilket samisk språk materialet er skrevet på. Noen har utarbeidet eget materiell og fått det oversatt, mens andre benytter brosjyrer fra Bufetat eller NASAK.

Omfanget av samisk utsmykking i lokalene varierer betydelig. Mange har ingen synlige samiske markører, mens andre har gjort små tilpasninger - som en vimpel med samisk flagg på venterommet eller et krus med kulepenn mottatt fra NASAK. Enkelte har tilgang til barnebøker på samisk, kaffekopper, pledd eller kunst med samiske motiver.

Omfanget av samisk tilstedeværelse i lokalene synes å henge sammen med nærhet til samiske kjerneområder, erfaring med samiske tjenestemottakere, samt de ansattes bevissthet, kunnskap og interesse for samisk språk og kultur. Spennet reflekteres i sitatene nedenfor. En informant fra barneverntjenesten formidlet følgende på spørsmålet om tjenesten har gjort tiltak for å fremstå mer inkluderende for samer som kommer innom:

Jeg har ikke fullstendig oversikt over vårt informasjonsmateriell, men vi har mange brosjyrer om ulike temaer. Jeg er usikker på om noen av dem er på samisk. Vi har imidlertid materiale på flere språk når det gjelder spesifikke temaer, som familieråd ved omsorgsovertakelse. Jeg tror vi også har noe på samisk, men det er ikke mye brukt, og det ligger ikke ute i venterommet. Selv om det ikke er synlig når man kommer inn, har vi noe vi kan bruke ved behov.

Sitatet ovenfor besvarer ikke om representanten for tjenesten mener tjenesten fremstår som et inkluderende sted for samer. Tvert imot kan uttrykket “brukes ved behov” tolkes som en ekskluderende

tilnærming. Formuleringen antyder at samiske markører ikke anses som viktige i det daglige, men kun hentes frem når det vurderes nødvendig. Dette kan oppleves som symbolsk distanserende, særlig for samiske familier som ser at markørene bokstavelig talt tas frem fra et skap eller en skuff når de kommer.

En annen ansatt på et barnevernkontor sier at de ønsker å synliggjøre det samiske i lokalene, men ikke har ressurser til å realisere det:

Vi har ikke tilrettelagt lokalene slik at de "viser at man også tilhører det samiske" men ønsker det. Det har ikke vært kommunalt budsjett til det enda. Men det å ha liksom som vi har snakket om at vi må få inn noe samisk symbolikk her, sånn at det er på observasjon- eller lekerom vi har, og at man må kunne ha liksom snøskuter, og man må liksom ha litt sånne ting sånn som man, så de, kan identifisere seg med da. Det er også å vise, at vi er åpne for alle kulturer.

En ansatt på et familievernkontor forteller at de har skjermkanaler på norsk og nordsamisk og at alle brosjyrer er på både norsk og nordsamisk:

Vi har samiske brosjyrer, det har vi. Det var jo snakk om å kjøpe inn leker, og [noen] var jo på en tur i [by] hvor hun fant en sånn gyngestol som var et reinsdyr. Men den har jeg ikke sett snurten av, så har vi ikke fått noe på plass, men har tanker om det, ja. På venterommet har vi samiske bøker vi har bestilt opp, som ligger i lekekassene til barn. Sånn at det i hvert fall skal vises at vi prøver, men jeg skulle gjerne hatt mer. Skulle gjerne hatt litt kunst, men det koster penger. Så det handler òg litt om at vi ikke har så mye budsjett, men vi tenker nok mer og mer på det. Det er mer familievernet jobber for dette med samisk kultur, og NASAK bistår av oss, at det er viktig å formidle det. Det er like viktig med alle andre kulturer, vi kan ikke ha opp noe for alle, men noe skal være der som viser at vi er her fordi vi legger til rette. Samiske, som våre urfolk, har noen særskilte rettigheter som ikke de andre kategoriene med innvandrere har.

Sitatene over viser at selv om mange kontorer ennå ikke har kommet så langt som de ønsker, uttrykker flere en tydelig vilje til å legge bedre til rette slik at samiske brukere kan møte kulturelle uttrykk som gjenspeiler deres egen kultur.

5.7 SAMISKE BEHOV FOR TILPASNING

Som nevnt har mange av studiedeltakerne få eller ingen egne erfaringer med samiske tjenestemottakere. Blant dem som erfaring, spurte vi om de kunne beskrive hvilke behov brukerne hadde for tilpasning, eller for språk- og kulturkompetanse i møtet med tjenestene.

I svarene er det særlig spørsmål knyttet til språk som løftes frem - både behovet for tilgjengelige tolketjenester, vurderinger av når tolk bør benyttes, og behovet for ansatte med samisk språkkompetanse. En barnevernstjeneste i en språkforvaltningskommune forteller at de er spesielt opptatt av at de har en samisk befolkning i sitt område, og at de har utviklet strategier for å møte samer og andre innbyggere på en kultursensitiv måte. Samtidig mangler de språkkompetanse, og ingen av de ansatte har samisk bakgrunn.

Vi har god kompetanse på kultur, men utfordringen vår er språk. Vi er en samisk forvaltningskommune, men vi innfrir ikke kravet om å svare på samisk

De aller fleste samer i Norge i dag snakker norsk. Samtidig forteller flere deltakere at de i økende grad møter samiske familier der barna har samisk som morsmål og hjemmespråk. Dette innebærer at barna ikke lærer norsk før de begynner på skolen. Dermed hender det at særlig barneverntjenesten og

familieverntjenesten møter små samiske barn som ikke snakker norsk. Situasjonen skaper særlige utfordringer for tjenestene og synliggjør behovet for tilgjengelige språkressurser. En ansatt i barnevernet sier det slik:

Det er utfordrende å ha samtaler med samiske barn hvis de bare kan samisk. For vi har ikke... det finnes nesten ikke tolker.

En annen barnevernsansatt uttrykker seg slik:

Det er unger under skolealder, og de snakker kun samisk. Jeg forstår ikke hva de sier. De prater til meg og jeg får ikke snakket tilbake. Det handler om at de har bare det språket. Begge foreldrene er samiske, og de begynner ikke med norsk før de begynner på skolen. Så vi har egentlig behov for noen som er samisktalende, som kan snakke med disse barna.

Og det har jo vært en kjempesvakhet med at de ikke får lov til å snakke på sitt eget morsmål. Så det kan jo også føre til at det blir gjort feil. Det kan i verste fall kan det føre til feilvurderinger fordi man ikke forstår hverandre.

Andre reflekterer over behovet for samiskspråklige ansatte i kommuner med mange samiske morsmålsbrukere, samt over de strukturelle hindringene de har møtt når de har forsøkt å prioritere samiskspråklige søkere i tilsettingsprosesser:

Jeg har lurt på å ta opp når vi lyser ut stillinger at vi oppfordrer til at søkere med samisk språk skal gå foran, men det har ikke vært aktuelt for regionskontoret som styrer dette.

Her har tjenestene ønsket å rekruttere samiskspråklige, men har ikke fått gehør fra ledelsen. Vi registrerer en økende bekymring blant ansatte i kommuner der samisk språk står sterkt, særlig knyttet til samiskspråklige barn som ikke, eller bare i liten grad, behersker norsk. Tilgjengelige tolker er få, og tjenestene har i svært begrenset grad samiskspråklige ansatte. Med utgangspunkt i empirien, og i den pågående revitaliseringen av samisk språk i mange kommuner, mener vi det er rimelig å anta at dette vil bli en økende utfordring fremover. Det understreker behovet for å styrke samisk språk- og kulturkompetanse i tjenestene, utdanne flere samiskspråklige sosialarbeidere og rekruttere samiskspråklige strategisk til stillinger i tjenesteapparatet.

Som vist tidligere i dette kapittelet, blir samiske tjenestemottakere i intervjuene ofte avgrenset og definert som samiske morsmålsbrukere eller som samer i reindriftsnæringen. En ansatt ved et familievernkontor beskriver her et eksempel på hvordan tilknytning til reindriften kan skape utfordringer i forbindelse med samværsavtaler mellom foreldre:

En typisk problemstilling kan være det med reinflytting og at man skal ha samvær med norsk far. Og så reindriftsutøvermor, ikke sant, den familien. Noen har en samværsavtale som er en uke. F.eks. har en uke hos mor og en uke hos far. Det har vært konflikt i forhold til det med å være med på ting som reindrifta. Og egentlig ikke, det har ikke vært konflikt å være med eller ikke. Men det har vært vanskelig for den ene forelderen å lage avtaler. Fordi at ting er så uforutsigbart, da. Fordi at man ikke vet akkurat hvilken dag man skal gjøre, og hvor lang tid det tar. Det har skapt litt konflikt. At det har vært vanskelig å lage konkrete avtaler. Og hvor den ene forelderen føler at den må gi og gi og gi. Uten å få så mye tilbake igjen.

Dette temaet går igjen i flere intervjuer, der særlig reindriftsnæringens behov kommer i konflikt med samværsordninger eller skolegang. De ansatte i tjenestene forteller at de har bidratt til å redusere konfliktnivået mellom foreldre, og mellom foreldre og skole, gjennom dialog og kulturforståelse. På

denne måten har de løst utfordringer både i foreldresamarbeid og i samhandlingen mellom familier og andre tjenester. En formidler det slik:

Så vi fikk en veldig fin dialog, da var det bl.a. det med fravær på skole. Hvordan det var å bli møtt med at du må spørre fri for så og så mange dager. [...] Da vi begynte å snakke om det, så kom det fram [at de var redde for at] skolen skulle melde til barnevernet hvis ungen ikke kommer tilbake.

Sitatet over antyder at de særlige behovene denne samiske familien har, blant annet knyttet til fravær, ikke fullt ut blir forstått eller ivarettatt av tjenestene. Fraværet gjelder ofte deltakelse i reindrift eller andre familieaktiviteter, og kan føre til konflikter mellom familien og instanser som skole, helsestasjon eller barnevern. En annen studiedeltaker uttrykker dette:

Når den ene parten i en mekling/foreldresamarbeid jobber i reindriften, så kan man ikke sette opp standardavtaler som annen hver helg og hver onsdag, for hvis en forelder er ute med rein-flokken flere døgn om gangen, så må man som terapeut legge bort den vanlige tankegangen, men heller finne ut, ok, hva er mulig å få til her, hvordan ser verden ut? Hvordan løser vi det i forhold til barna, og da blir det en annen type samtale. Man kan ikke avvise, at det går ikke, fordi han har det yrket. Og han vil jo at barna skal vokse opp med denne livstilen, og at barna skal ha muligheten til å en dag overta etter han.

Datamaterialet omfatter også situasjoner der én forelder er samisk og den andre norsk, samt tilfeller der foreldrene tillegger samisk tilknytning ulik vekt:

Nei, en typisk som jeg kan huske har vært knyttet til det med valg av skole og barnehage, i og med at vi har den samiske skolen på [sted] da, og der en forelder har ønsket at ungene skulle gå på skole og i barnehage med samisk språk og kultur, mens den andre forelder kanskje da har tenkt at det ikke var fullt så viktig, og at det da blir en konflikt knyttet til det.

I et annet intervju uttrykkes dette:

Og så syns jeg kanskje den største utfordringa har vært når det har vært en samisk som er gift med en som ikke er samisk, og hvor du kan ha en del diskusjoner på ... Spørsmål om valg av skolekrets. Det å få et samisk skoletilbud ... De har kanskje hatt diskusjoner og konflikter på det. Det merker vi i tida når ungene skal skrives inn på skolen, at det har vært.. Å prøve å finne ut av det og hjelpe dem å løse det i forhold til at de er i et område som ikke er et samisk kjerneområde, men at det er viktig med oppfølging. Både når det gjelder samisk skole og samisk barnehage. Kanskje særlig når det kommer til skole, så er det mer tilspissa. For den som ikke kan samisk, er jo da ikke i posisjon til å hjelpe til med skolearbeid, bl.a. Ikke sant.

Mange steder finnes det bare ett tilbud innenfor kommunen dersom barna skal gå i samiske barnehage eller skole. Andre steder innebærer det for barn som skal gå på sameskole, at barna må bo på internat eller at foreldrene må flytte til en annen kommune. Datamaterialet viser at dette særlig kan skape utfordringer ved samlivsbrudd, eller når foreldrene legger ulik vekt på barnas samiske tilknytning.

Et siste behov for tilpasning oppstår i saker som gjelder omsorgsovertakelse av samiske barn. Tjenestene beskriver et krevende landskap når det gjelder å finne samiske fosterhjem. De opplyser at de ofte må gjøre avveininger mellom hensynet til at fosterhjemmet er samisk, og hensynet til geografisk nærhet til barnets øvrige familie. En informant beskriver det slik:

Vi søker først i utvidet familie og nærmiljø. Fordi tar du et barn herifra plasserer det på Vestlandet eller Sørlandet vil de ikke få muligheten til å opprettholde sin identitet og kultur. De ville ikke ha muligheten til å kjøre på fjellet med snøscooter, eller å være med å fiske.

Sitatet over viser at ansatte i barnevernet anerkjenner betydningen av å opprettholde barns samiske identitet og kultur. For samiskspråklige barn fremheves det som særlig viktig å plasseres i samiske fosterhjem, der språk og kultur kan styrkes gjennom kontakt med samiske skoler og barnehager i lokalmiljøet. Slike plasseringer gjør det også mulig å involvere storfamilien i større grad. Samtidig er tilgangen på samiske fosterhjem begrenset, og for mange barn vil en slik plassering innebære flytting langt fra øvrig familie. En deltaker uttrykker følgende:

Vi prøver å sikre hjem med samisk språk, men Bufetat bestemmer. Og får du et samisk hjem et annet sted kan det være nordsamisk. Kulturen ivaretas, men ikke språket. Så i dag har vi ingen samiske barn i samiske fosterhjem. Vi har hatt det før, men vi har det ikke nå. Derfor forsøker vi å sikre samisk språk i skolen, og gjennom andre alternativer. Når vi søker fosterhjem i nærheten av oss er det ikke sikkert at vi får det.

I eksemplet over gjaldt saken et sørsamisk barn som hadde fått tilbud om fosterhjem i Finnmark. Den lokale barneverntjenesten valgte imidlertid å plassere barnet i norsk fosterhjem i nærmiljøet, fordi de vurderte nærhet til øvrig familie som viktigere enn at fosterhjemmet var samisk.

5.8 TJENESTENES KJENNSKAP TIL NASAK

Alle deltakerne kjente til NASAK, men graden av kjennskap varierte. Et fåtall oppga at de hadde besøkt NASAKs nettsider for å skaffe informasjon om senterets formål og virksomhet, noe som kan tolkes som et uttrykk for begrenset kjennskap. Andre hadde mer inngående kunnskap om NASAKs tjenester og ansatte.

Blant informantene fra familievernnet var kjennskapen gjennomgående høy. Flere ledere opplyste at de regelmessig møter NASAKs ledelse, blant annet på ledersamlinger – antakelig i regi av familievernnet. Flere familievernkontor hadde hatt besøk fra NASAK, og bare ett kontor oppga at de ikke hadde benyttet noen av senterets tilbud. Flere hadde deltatt på åpningen av NASAK, mens andre beskrev et løpende samarbeid i konkrete saker. Informantene fremhevet at dialogen med NASAK oppleves som god, og at de mottar jevnlig informasjon gjennom kurs, informasjonsmøter og besøk fra senteret. Samtidig fremkommer det i flere intervjuer at det, også blant ansatte i familievernnet, er uklart hva de konkret kan få støtte til fra NASAK. En ansatt uttrykker det slik:

Jeg trenger klarhet i hva NASAK konkret kan bistå med, og om de for eksempel kan bistå i konkrete saker.

En annen er usikker på hva de har behov for, og forteller dette:

Jeg vet faktisk ikke hva jeg kunne ha benytta dem til. Jeg har deltatt på et nettkurs, eller et webinar, hvor de fortalte litt om samiske rettigheter. Men det var fordi det poppa opp på intranett at jeg tilfeldigvis så det. Og så har jeg vært på besøk hos dem [...]. Vi ble invitert opp for å spille et sånt spill som gikk på kultur. Så vet jeg liksom ikke hvordan jeg i praksis skal benytte dem.

For andre igjen er det krevende å rydde plass til NASAK, eller det samiske:

For min del handler det nok litt om at hverdagen er ganske pressa og ganske full. Og så har jo NASAK vært oppe som et tema, men det blir litt sånn at hva og når? Og i hvilken sammenheng? Hvordan skal vi gjøre det i praksis, egentlig?

Selv om at alle vi har snakket med kjenner til NASAK, er det større variasjon i hvordan deltakerne opplever å få støtte, og i hvilken grad de kjenner til hva senteret faktisk kan bistå med. Ansatte i de ulike tjenestene beskriver ulike behov: Noen etterspør veiledning i konkrete saker, mens andre ønsker lett tilgjengelig informasjonsmateriell. Denne variasjonen kan ha flere forklaringer. Det er nærliggende å anta at forskjellene delvis reflekter de erfaringene hvert enkelt kontor – eller den enkelte ansatte – har med samiske klienter, noe som også kan si noe om bevisstheten om den samiske befolkningen i egen kommune og opplevde behov for støtte. Forskjellen kan også skyldes regionale variasjoner, både mellom ulike deler av landet og internt i NASAK.

Oppsummert har de fleste ansatte i familievernnet god kjennskap til NASAK, og flere oppgir å ha hatt besøk fra senterets ansatte. Mange beskriver det som positivt og nyttig å ha en tjeneste som NASAK tilgjengelig. Samtidig er det få kontorer som rapporterer om tett kontakt, oppfølging eller bistand fra NASAK i konkrete saker. Dette kan tyde på et behov for at senteret tydeliggjør hvilke tjenester som tilbys, og hvordan de ulike tjenestene kan benytte seg av disse. Det er samtidig betydelig variasjon i deltakernes erfaringer med NASAK.

Også i barnevernet er det generell kjennskap til NASAK, og flere har hatt besøk fra senteret. På samme måte som i familievernnet ser graden av kontakt og samarbeid ut til å være delvis geografisk betinget. Dette kan indikere at enkelte NASAK-kontorer har vært mer aktive i oppsøkende virksomhet enn andre.

Flere informanter peker på et behov for økt kunnskap om samiske tjenestemottakere, og mener at NASAK bør ta et tydeligere ansvar for å formidle slik kunnskap til kommuner og tjenester. En informant uttrykker det slik:

Det er viktig at det kommer et senter som fokuserer på dette. For hos oss, og i de kommunale tjenestene er det lite fokus på det samiske, og hvordan er det for eventuelle samiske brukere? Vi vet jo i dag at kultur er en viktig faktor for familie og barn som vokser opp. Barn skal møtes med respekt og kjærlighet, og kulturen deres er en viktig del av det. Så som sagt har vi ikke visst om en eventuell samisk tilhørighet blant de vi møter. Det har ikke vært uttalt, men det betyr jo ikke at de ikke har denne kulturelle tilknytningen.

I barnevernet er det større usikkerhet knyttet til hvilke tjenester NASAK kan tilby, sammenlignet med familievernnet. Datamaterialet viser også at ansatte i barnevernet i større grad uttrykker mer usikkerhet, eventuelt har reflektert mer over, hva det innebærer å tilby en tilpasset tjeneste. Dette kan, som påpekt tidligere, henge sammen med at barnevernets tiltak ofte er mer inngripende og alvorlig enn i familievernnet. En informant uttrykker det slik:

NASAK bør gi oss nødvendig informasjon slik at vi kan gjøre en best mulig jobb inn mot den delen av befolkningen. Hvordan kan vi møte de [samiske familiene] på best mulig måte.

En annen sier:

Det blir litt abstrakt, jeg savner noe konkret, hva er det vi ikke er gode på, hva er det vi bør gjøre bedre, vi må få vite hva som er etterspurt.

Andre igjen forteller at de ikke får konkret nok bistand når de spør om støtte fra NASAK:

Jeg opplever at når man spør [NASAK] etter konkrete verktøy [hvordan man kan spørre om noen er samisk], så får man historien [om samisk historie og fornorskningen] på nytt.

En uttrykker usikkerhet rundt NASAK sitt tilbud:

Jeg vet ikke helt hva NASAK kan tilby, og selv om det har blitt etterspurt så er det ikke klart. Jeg har ikke fått hjelp på et konkret nok nivå. Det skulle jeg hovedsakelig ønske. Jeg skulle gjerne hatt dem her en dag hvor de faktisk kunne ha informert konkret om hva er det de kan bistå med. Hva kan de hjelpe oss med? Hva er tilbudet deres? Hvilke forventninger kan vi ha til dem? For det er så uklart for oss. Vi vil, og vi har stilt et spørsmål om flere ganger, men vi har på en måte ikke fått noe godt svar. Og det er gjengs hos alle oss i tjenestene, liksom at vi liksom.. Ja, hva gjør de egentlig?

Noen mener NASAK er for perifer:

For oss da egentlig, er NASAK bare blitt en litt sånn organisasjon som.. Vi vet at NASAK er der, men vi vet ikke hva de driver med. Ja, det blir sånn perifert for oss.

En forteller at hen har NASAK plassert som en mulig ressurs dersom behov for bistand skulle oppstå. Sitatene over viser at det finnes et betydelig udekket behov i barneverntjenestene for økt kunnskap om samiske forhold, og at mange ansatte etterspør mer konkret informasjon om hva NASAK kan tilby, og på hvilken måte.

Når det gjelder kriesesentrene, kjenner alle til NASAK, men de ansatte uttrykker enda større usikkerhet om hvilke tjenester senteret faktisk kan tilby. Sitatene nedenfor er hentet fra ulike intervjuer og utgjør svar på direkte spørsmål om kjennskap til og bruk av NASAK:

NASAK var tidlig ute med å ta kontakt og informere litt om hva de kunne. Men da var de så tidlig i prosessen at de visste det ikke helt selv, og tenkte at veien blir jo til mens man går. Men da fikk vi jo direkte kontaklinformasjon. Nå har jo [navn] slutta og noen nye [sted] er vel ikke på plass ennå.

Hva jeg vet om NASAK og hva de kan tilby er særdeles lite. Jeg vet ikke egentlig hva de kan tilby. Det er ikke noe kommunikasjon. Vi bruker dem ikke på noe vis. Jeg vet egentlig heller ikke hvordan jeg kunne ha brukt dem. Det kan jo hende at de har vært i kontakt med den andre lederen før jeg starta nå for ikke så lenge siden. Det kan jo være ... Det skal jeg ikke si noe på. Men det er i hvert fall ikke laga noe formelt som jeg har fått videre informasjon om.

Nei, [jeg kjenner ikke til NASAK], ikke utenom å møte [ansatt i NASAK] her, og så har vi møttes til felleskonferanser. Jeg drøfter generelt hvordan man kan nå ut til de samiske miljøene, da. Det blir jo det vi ser som første utfordring, det er å klare å nå inn til reindriftssamene i deres område. Der det er mer homogene områder, som [navngitt sted] og sånn. Vi har prøvd å få litt innspill på det, [hvordan nå ut til de samiske miljøene], men det er jo noe jeg syns er vanskelig. Og kanskje har NASAK litt utfordringer med å gi oss gode råd på det»

Informanten over følger opp med:

Vi har jo spurt NASAK om hjelp til akkurat dette, men nå er det snart ett år siden. Men vi har drøfta det litt ellers, og vi har møtt dem i ulike sammenhenger. Og opplever at de rett og slett ikke har så mange ... De har ikke så veldig mange innspill til hvordan vi skal klare det.

Alle som har deltatt i undersøkelsen kjenner til NASAK, og de fleste har benyttet seg av en eller flere av senterets tjenester. Samtidig uttrykker flere usikkerhet om hva slags tilbud NASAK faktisk kan gi. Etter å ha gjennomgått intervjuene fra alle tre tjenestegrupper, fremstår det som om det er en viss avstand mellom tjenestenes behov og det tilbudet NASAK kunne tilby på tidspunktet for datainnsamlingen. Intervjuene viser at tjenestene ofte står overfor svært konkrete utfordringer – som i eksemplet med krisesenteret som opplevde å møte lukkede dører ved kontakt med lokale samiske miljøer. Det er denne typen problemstillinger tjenestene selv opplever størst behov for støtte til.

Datamaterialet antyder også enkelte geografiske forskjeller. NASAK er organisert som en desentralisert modell, og funnene viser at tjenester med geografisk nærhet til et NASAK-kontor oftere rapporterer om kontakt, fysiske besøk og deltakelse både på NASAKs arrangementer og møter i familievernnet. Dette samsvarer med beskrivelser fra NASAKs egne ansatte, som fremhever at de i stor grad selv definerer innholdet i stillingen og har ansvar for å bygge nettverk mot tjenestene. I en slik struktur kan det oppstå betydelig variasjon hvordan NASAK oppleves og erfares av tjenester i ulike deler av landet.

Tjenestene uttrykker også et behov for større forutsigbarhet, konkret gjennom et ønske om at NASAK offentliggjør sin aktivitetskalender og sender ut informasjon om for eksempel webinarer i god tid. Alternativt foreslås det at arrangementer tas opp og gjøres tilgjengelig i etterkant. Et konkret eksempel fra empirien kommer fra et familievernkontor som opplyser at de ofte har fulle timebøker og planlagte klientavtaler lang tid i forveien. De forteller at de flere ganger har gått glipp av tilbud fra NASAK som de gjerne ville deltatt på, fordi informasjonen kom for sent. Samtidig fremhever tjenestene at de er svært positive til NASAKs arbeid. En av informantene formidler det slik:

Det er kjempebra å ha kompetansesenter – skulle gjerne hatt enda flere kompetansesenter. Vi skal ikke kunne alt, men kunnskapen må være lett tilgjengelig når vi har behov for det.

5.9 TJENESTENES OPPLEVDE UTFORDRINGER OG YTTERLIGE BEHOV

Ovenfor har vi beskrevet den usikkerheten mange ansatte i tjenestene gir uttrykk for. Hva de ulike barneverntjenestene oppfatter som “nyttig” ved NASAK, ser i stor grad ut til å reflektere deres kunnskap og erfaring med samiske brukere. Samtidig kan utfordringene også knyttes til alvorlighetsgraden assosiert med de ulike tjenestene.

Som tidligere nevnt i dette kapittelet, er det stor forskjell mellom å oppsøke familievernkontoret for mekling ved samlivsbrudd og det å motta en bekymringsmelding til barnevernet eller å kontakte et krisesenter. Nøkkelord her er stigma og opplevd krise. Der barnevernets involvering i liten grad er frivillig, må den voldsutsatte selv ta initiativ for å oppsøke krisesenteret. Flere krisesentre beskriver utfordringer med å komme i kontakt med enkelte samiske miljøer. Dette bildet underbygges ytterligere i intervjuene, der et krisesenter forteller at de blir kontaktet av kvinner fra andre deler av landet, særlig fra kommuner i Finnmark, som søker råd og støtte.

Når krisesentrene beskriver behovet for å bygge bro, eller etablere tillitt, mellom den samiske befolkningen og krisesentrene, peker de på en ressurskrevende oppgave som NASAK kan bidra til å støtte. En informant utdyper dette slik:

Den samiske befolkninga i de mer lukka samiske miljøene har en mindre tillit til systemet. Altså til det norske hjelpeapparatet. Fordi at det i historien har vært overgrepet som var med fornorskinga. De som vi møter, som er en del av storsamfunnet her, de bærer ikke like mye lenger på den historien som de som fortsatt er, jeg har ikke lyst til å si lukka, men de mer samla i

samiske miljøer. Ja, og der er det en tanke om at samekvinnen er ei veldig sterk kvinne. De tåler, de står i, og de skal mestre alle situasjonene. Det er mange som har tanker om seg selv og hva samekvinner gjør, som gjør at det er vanskelig å bryte ut.

Denne personen trekker frem to elementer som hen mener er med på å bidra til at samer i mindre grad enn andre oppsøker kriesesenter. Det første er tillitt til det norske hjelpeapparatet. Det andre er «myten om den sterke samiske kvinnen», som blant annet er beskrevet av Kuokkanen (2007).

Videre fremheves betydningen av slekten som en sentral sosial ramme i samiske miljøer. Lojalitet til familien og storfamilien står sterkt og er forventet. Mange opplever et sosialt press mot å "legge skam" på familien. Dette uttrykkes slik av en ansatt ved et kriesesenter:

Det er vel kanskje spesielt, den her at du skal ikke legge skam på resten av din familie. Det at du velger å bryte en familie og faktisk oppsøke et kriesesenter, det legger enda mer skam på deg, i tillegg til at du har gjort ... Du har gjort alt det her mot de andre. Egentlig er det du som er utsatt, men det er du som får skylda. Den skammen er stor hos dem [samiske brukere].

Dette underbygges av at flere tjenester forteller om tilfeller der storfamilien mobiliseres i konkrete saker. I noen sammenhenger kan dette være positivt – for eksempel når mange familiemedlemmer stiller opp ved hjemmebesøk fra barnevernet – mens det i andre sammenhenger, som ved familievoldssaker, kan skape utfordringer. Situasjonen blir særlig kompleks når familie og næring er tett sammenvevd, slik tilfellet ofte er i reindriften. Dette illustreres i de to sitatene nedenfor.

Det som vi ser er jo at.. Det er jo vold som egentlig går i generasjoner Og at, spesielt i de reindriftssamiske så er det en veldig sann kollektivistisk familietilhørighet. Storfamilie. Som gjør at i små bygder så får det store konsekvenser for dem som velger og både si ifra og bryte ut. Fordi at det alltid noen som jobber på butikken, på legesenteret, på helsestasjonen, i barnehagen eller på skolen som har tilhørighet til den storfamilien eller siidaen som de kaller det, og som gjør at de kjenner og føler på både alt i fra overvåking til urettferdige behandlinger og det å bli uglesett og.. Altså det er så mye. Non verbal og verbal og fysisk. Hvilke reprimander som kommer ut av at det og å stå frem som voldsutsatt? Og å beskyldte noen for å utføre vold?

Ja, fordi at det gjerne er mannen som sitter med reinflokken og fordi at familien på en eller annen måte er involvert i flokken. De har jobb som drenger og alt mulig rart på. Så det blir inntektene deres, og for mange så er det også hovedinntektene deres. Og de er jo gift på tvers også. Vi har jo kanskje søskenbarn som familie, men der er det tremenninger og firmenninger og den store utvidet slekta, som vi kanskje har vanskelig for å skjønne at det skal være et problem med. Men det er de giftet inn i hverandre på kryss og tvers, da blir det kjempevanskelig å gjemme seg.

Sitatene over illustrerer hvor komplekst dette kan være for dem det gjelder. Utfordringene forsterkes av at familieliv og arbeidsliv, med både sosiale forpliktelser og økonomiske forpliktelser, ofte er tett sammenvevd. Dette må sees i sammenheng med en bekymring som går igjen i intervjuer fra alle primærmålgruppene: at mange samer som oppsøker tjenestene frykter at opplysninger de deler kan komme ut, fordi ansatte ikke overholder taushetsplikten. En informant beskriver det slik:

De er redd for taushetsplikten når de går til barnevernet. For det er alltid noen som langt der ute er i slekt. De stoler ikke på taushetsplikten. Så her må man fortelle nyansatte at vi ikke er fritatt fra taushetsplikten når vi skal samarbeide med andre, fordi at det kan være slekt eller inngiftet slekt som jobber i andre etater.

Utfordringer knyttet til taushetsplikt og samiske klienters frykt for at opplysninger gitt i møte med tjenestene skal videreformidles til slektninger, går igjen i flere intervjuer og går på tvers av tjenestene. Dette forklares med den sterke lojaliteten mange samer føler overfor storfamilien.

Dette representerer særskilte utfordringer der NASAK kan spille en viktig rolle, både ved å styrke kompetansen og kunnskapen i tjenestene, og ved å tilby direkte bistand for å redusere barrierene som er beskrevet ovenfor. Slike oppgaver lar seg ikke løse utelukkende gjennom administrative tiltak. Data-materialet viser at det er nødvendig å bygge tillit og etablere møteplasser mellom samiske brukere og tjenestene.

5.10 OPPSUMMERING

I dette kapittelet har vi sammenfattet et omfattende empirisk materiale for å forstå hvordan tjenestene i utvalget opplever arbeidet med samiske brukere og hvilken rolle NASAK spiller i deres arbeid. Hensikten har vært å kartlegge tjenestenes erfaringer med samiske tjenestemottakere, identifisere hvilke behov de har for ytterligere kompetanse og støtte, og vurdere hvordan NASAK kan være en ressurs i dette arbeidet.

Studien viser at det er betydelige variasjoner i tjenestenes erfaringer med samiske brukere. Noen tjenester har mye kontakt med samiske familier og har bygget opp en viss kompetanse, mens andre i liten grad er bevisste på samisk kultur og identitet. Særlig familievernet og barnevernet i samiske kjerneområder har erfaringer med samiske brukere, mens tjenestene utenfor disse områdene i større grad uttrykker usikkerhet om hvordan de skal tilpasse tilbudet sitt til samiske behov.

Et hovedfunn er at det er svært krevende for tjenestene å identifisere samiske brukere. De fleste tjenestene spør ikke direkte om samisk identitet, og identifisering skjer som regel kun dersom brukeren selv oppgir det, eller hvis det er synlige tegn som samisk navn, språk eller tilknytning til samiske næringer. Dette fører til at mange samer sannsynligvis ikke registreres som samiske i tjenestene, og dermed heller ikke mottar eventuelle tilpasninger som kunne vært relevante.

Flere ansatte uttrykker usikkerhet om hvorvidt det er lov å spørre om samisk identitet, og om det er etisk riktig å gjøre det. Det er også en utbredt oppfatning at ikke alle samer har behov for spesialtilpasninger, noe som kan føre til at temaet blir nedprioritert. Denne usikkerheten indikerer et behov for klare retningslinjer for hvordan tjenestene kan spørre om og forholde seg til samisk identitet på en måte som oppleves respektfull for brukerne. NASAK har en viktig rolle å spille i utviklingen av slike retningslinjer.

Tjenestenes erfaringer viser at mange samiske familier har en høy terskel for å oppsøke hjelp. Dette kan skyldes mistillit til det offentlige hjelpeapparatet, kulturelle forventninger om å håndtere utfordringer innad i familien, eller frykt for sosial stigmatisering. Krisesentrene rapporterer for eksempel at enkelte samiske kvinner vegrer seg for å oppsøke hjelp av frykt for represalier eller tap av sosial status i samiske miljøer. I barnevernet er det utfordringer knyttet til plassering av samiske barn i fosterhjem, der det er få tilgjengelige samiske fosterhjem, noe som kan føre til vanskelige avveininger mellom språk, kultur og geografisk nærhet til familie.

En annen utfordring er hvordan tjenestene møter kulturelle forskjeller. Blant annet kan praksiser knyttet til barneoppdragelse, familieverdier og livsstil være annerledes i samiske familier enn det tjenestene forventer. Noen ansatte har erfaringer med at skolens og barnevernets forventninger til struktur og rutiner kan komme i konflikt med samiske familiekulturer, for eksempel når det gjelder samsøving, måltidsrutiner eller tilknytning til reindrift. Uten tilstrekkelig kulturforståelse kan slike forskjeller føre til misforståelser og feilvurderinger.

Samtidig viser datamaterialet at det er et økende behov for samiske tolker og ansatte med samisk språkkompetanse i flere tjenester. Flere ansatte har erfart utfordringer med kommunikasjon når barn med samisk som førstespråk møter tjenester der ingen snakker samisk. Dette kan påvirke barns mulighet til å uttrykke seg fritt og forstå hva som skjer i møte med hjelpeapparatet.

Alle tjenestene i studien har kjennskap til NASAK, men graden av kontakt og samarbeid varierer betydelig. Flere tjenester uttrykker usikkerhet om hva NASAK konkret kan bistå med, og noen ansatte forteller at de har etterspurt mer konkrete verktøy og retningslinjer, uten å få tilfredsstillende svar. Enkelte mener at NASAKs bistand er for overordnet og teoretisk, og at de trenger mer spesifikke råd og praktiske løsninger på utfordringer de møter i hverdagen.

På den annen side er det også flere tjenester som har hatt nytte av NASAKs kompetanse, særlig gjennom kurs, veiledning og samarbeid i enkeltsaker. Noen familievernkontorer rapporterer at de har hatt jevnlig dialog med NASAK og at de har opplevd denne støtten som nyttig. Det er også flere tjenester som ønsker mer samarbeid med NASAK, men som opplever at tilbudet er lite synlig eller at det ikke er tilpasset deres behov.

Oppsummert viser kapitlet at det er behov for en bredere og mer strukturert satsing på samisk kompetanse i tjenestene, både når det gjelder kulturforståelse, språk, identifisering av samiske brukere og tillitsbygging mellom samiske miljøer og hjelpeapparatet. NASAK kan spille en avgjørende rolle i dette arbeidet, men for å realisere sitt potensial må senteret bli mer tilgjengelig, mer konkret i sin bistand og mer systematisk i sin oppfølging av tjenestene.

6 ARBEID MED SAMARBEIDSPARTNERE OG SEKUNDÆRMÅLGRUPPER

I dette delkapitlet vil vi se nærmere på NASAK sitt arbeid i forhold til relevante samarbeidspartnere og sekundærmålgrupper. Med *samarbeidspartnere* menes her primært kunnskaps- og kompetanseleverandører – forsknings- og utdanningsinstitusjoner, fagmiljøer og nettverk – som kan bidra med erfaringsbasert og forskningsbasert kunnskap relevant for NASAKs fagområder. Med *sekundærmålgrupper* mener vi aktørene som ikke er direkte mottakere av NASAKs tjenester, men som likevel påvirkes av eller har nytte av senterets kunnskap, kompetanse og verktøy.

Vi undersøker hvordan arbeidet ut mot disse gruppene fungerer i praksis, og om det er etablert samarbeid med aktuelle aktører. Spesielt ønsker vi å undersøke hvordan ansvarsområder fordeles, samt om det finnes overlappende arbeid og temaer mellom NASAK og andre miljøer som jobber med samiske problemstillinger. Hensikten er å få en bedre forståelse av hvordan senteret samhandler med aktører utenfor primærmålgruppen, og hvilke utfordringer og muligheter som ligger i samarbeidet.

Kapitlet bygger på data fra NASAK, fra nasjonale og regionale samarbeidspartnere, som SANKS, RVTS og KORUS, samt fra aktører i NASAKs sekundærmålgruppe, inkludert Politiet og Alternativ til Vold (ATV). I det følgende vil vi bruke deres erfaringer for å belyse hvordan samarbeidet med NASAK fungerer i praksis, hvilke muligheter det gir, og hvilke utfordringer som kan oppstå.

6.1 NASJONALT OG INTERNASJONALT SAMARBEID

I mandatet står det at NASAK skal «etablere samarbeid [med] relevante tjenester utenfor primærmålgruppen, andre ressurs- og forskningsmiljøer og urfolksmiljøer nasjonalt og internasjonalt». For å realisere mandatet er NASAK altså avhengig av å etablere og videreutvikle samarbeid med aktører utenfor sin primærmålgruppe. I den sammenheng peker informantene på behovet for samarbeid med sentrale aktører som SANKS, kommunale tjenester og politiet. Flere understreker betydningen av samarbeid med lokale aktører, både for å sikre tilgang til stedsspesifikk kompetanse og for å motvirke sårbarheten ved at NASAK står relativt alene i sitt arbeid. Andre fremhever behovet for sektorovergripende samarbeid, særlig med aktører som innehar spesialisert kunnskap om samisk kultur og praksis. Et slikt samarbeid anses som avgjørende for å utvikle helhetlige og kultursensitive tjenester. I tillegg pekes det på at sterkere samarbeid kan bidra til å redusere arbeidsbelastningen for de ansatte og avhjelpe enkelte organisatoriske utfordringer.

Samtidig peker flere informanter på betydningen av å styrke NASAKs internasjonale samarbeid. De beskriver hvordan det særlig i en tidlig fase av senterets arbeid var et tydelig ønske om en internasjonal orientering og kontakt med andre urfolksmiljøer. Som en ansatt forteller:

Helt i begynnelsen jobba vi med å se på ulike urfolk og verdensdeler. USA, Canada, Sør-Amerika, Australia, New Zealand og Grønland.

Denne tidlige utforskningen av ulike urfolkskontekster blir av flere trukket fram som et viktig grunnlag for å utvikle NASAKs arbeid videre. En annen sier følgende:

Jeg syns kanskje vi skal knytte oss til mer spesifikke universiteter. På Grønland, på USA eller, Australia. Og hatt mye mer samarbeid knyttet til det.

Disse informantene antyder at NASAK i utgangspunktet hadde ambisjoner om en tydelig internasjonal forankring, og at dette fremdeles representerer et utviklingspotensial. Et styrket samarbeid med akademiske miljøer og urfolksorganisasjoner i andre deler av verden trekkes frem som en mulig vei for å videreutvikle senterets faglige profil og kunnskapsgrunnlag.

I tråd med dette har NASAK beskrevet at man har hatt en intensjon om å etablere samarbeid med over et femtitalls ulike og høyere utdanningsinstitusjoner, offentlige myndigheter og instanser, samiske nettverk og urfolksnettverk. Av disse er syv utenlandske, og inkluderer University of Waikato (New Zealand), National Dong Hwa University (Taiwan), Mid Sweden University (Sweden), Umeå University (Sweden), Lappland University (Finland), Oulu (Finland) og Sosialstyrelsen på Grønland. Et slikt samarbeid kan gi tilgang til forskningsbasert kunnskap, praksiser og metoder utviklet i andre urfolks- og minoritetskontekster, og dermed bidra til NASAKs arbeid med kulturell tilpasning, håndtering av marginalisering og utvikling av tjenester.

Samtidig vil en slik utvidelse av samarbeidet reise spørsmål om prioritering av ressurser, noe flere informanter peker på som en mulig utfordring, knyttet til at ambisjonene om bredt samarbeid må veies opp mot tilgjengelige ressurser og kapasitet. Flere informanter trekker fram at dette kan være krevende i praksis. Hvordan dette oppleves i arbeidet med å realisere mandatet, kommer fram i beskrivelsen til en av de ansatte, som reflekterer over hvordan mandatet forstås og fylles med innhold i hverdagen:

Mandatet er ganske vidt, noe som innebærer at de ansatte må jobbe selv med å fylle det med innhold. Man skal jobbe både internasjonalt og nasjonalt, men det varierer hvor mye hver enkelt gjør av dette i sitt arbeid.

Sitatet peker på at senterets mandat gir de ansatte stor grad av frihet, men også at det mangler en fast struktur eller tydelige retningslinjer for hvordan samarbeidet – både nasjonalt og internasjonalt – skal operasjonaliseres i praksis. Slik vi vurderer det understreker dette behovet for en mer strategisk og avklart tilnærming til samarbeid, der ambisjonene om internasjonal orientering balanseres mot tilgjengelige ressurser og kapasitet.

6.2 NASAK SOM EN RESSURS FOR KOMPETANSEHEVING AV TJENESTENE

Ett av NASAK sine kjerneoppdrag er å bidra til kompetanseheving i tjenestene på samiske spørsmål. En av aktørene fra sekundærmålgruppen beskriver kompetansehevingen på samiske spørsmål som et «Sisyfos arbeid» som aldri tar slutt, og der det er viktig at ulike aktører bidrar inn. NASAKs oppdrag beskrives da på følgende måte:

NASAK har et kjempefint oppdrag. [...] Viktig mandat, viktig kompetanse, trengs på grunn av fornorskningen som også er strukturell.

Vi tolker dette som en bekreftelse på at NASAK er en viktig resurs for kompetanseheving av tjenestene. Senteret tilfører viktige perspektiver som gjør det til en relevant samarbeidspartner for å styrke tjenester overfor samiske brukere. Vårt inntrykk fra intervjuene med samarbeidspartnere og sekundærmålgruppen er at det er en stor mangel på kompetanse på samiske spørsmål i tjenestene, et funn som vi også har vist til i tidligere kapitler i rapporten i forbindelse med intervjuer av primærmålgruppen.

Et sentralt tema som fremheves av flere, gjelder tjenestenes behov for styrket kulturkompetanse. I gruppeintervjuet ble det vist til at mange har en vegring mot å snakke om samiske spørsmål, og at dette er noe som det burde legges vekt på i større grad enn i dag. En informant påpeker følgende:

Det å spørre om samisk bakgrunn, tenker jeg er veldig relevant å gjøre. Så er spørsmålet hvordan blir det gjort, hva slags kompetanse har man inn i det spørsmålet? Og det kan man jo diskutere, hvordan er det å bli spurt om det, eller hvordan skal man avdekke det? Men jeg tenker det er veldig relevant både i nordnorsk kontekst og i norsk kontekst, eller i Sápmi, å få avklart hva slags kulturell bakgrunn har du eller din familie eller din slekt. Noe informasjon er faktisk ganske relevant. Å vite hvem jeg har på den andre siden av bordet. Så det med etnisitet, eller kulturell tilhørighet, må vi kanskje bli litt tryggere på at det er også viktig å spørre om, men det er kanskje måten vi spør på. Der må vi bli tryggere som helsearbeidere eller politi, eller hvem vi er. For det kan være en viktig dimensjon i folks liv, vil jeg tenke. Og iallfall ikke vegre oss for å spørre om det.

I sitatet fremhever informanten betydningen av å spørre om samisk bakgrunn eller kulturell tilhørighet i ulike profesjonelle sammenhenger, som i helsevesenet eller politiet. Samtidig understrekes det at måten man spør på, og den kompetansen man bringer inn i situasjonen, er avgjørende for at dette skal gjøres på en respektfull og relevant måte. Dette peker på et behov for å styrke både kunnskap og trygghet hos fagpersoner. For NASAK innebærer dette at senteret kan bidra med veiledning, metodikk og opplæring som gjør det mulig for tjenester å stille slike spørsmål på en faglig og sensitiv måte, og dermed styrke kvaliteten på oppfølgingen av samiske brukere. Det er ifølge informanten nødvendig å ha kompetanse og trygghet når man stiller spørsmål, og å gjøre det på en respektfull og sensitiv måte. En annen aktør beskriver følgende i intervjuet:

Vi har ekstremt få saker vi er inne i der vi vet at folk har samisk tilhørighet. Det handler nok igjen om at dette spørres veldig ofte ikke om. Jeg tror det oppleves som litt touchy å nærme seg det. Og så blir det ikke berørt i det hele tatt. Dermed så vet vi ikke.

Sitatet illustrerer de generelle utfordringene knyttet til å identifisere og anerkjenne samisk tilhørighet i ulike saker. Det fremheves at dette ofte ikke blir spurt om, fordi temaet oppleves som sensitivt, noe som medfører at viktig informasjon om samisk bakgrunn kan mangle. Dette peker på behovet for bedre rutiner og økt bevissthet rundt hvordan man kan innhente og håndtere slik informasjon på en respektfull måte. Flere informanter trekker i den sammenheng frem NASAKs potensielle rolle som en nøkkelaktør i arbeidet med å styrke kulturkompetansen i tjenestene. For å nå dette målet bør kompetanseheving systematiseres og forankres i de aktuelle organisasjonene. Utfordringene med å spørre om samisk tilhørighet er i stor grad gjenkjennelige fra primærmålgruppen, som vi diskuterte i forrige kapittel.

Ett aspekt som flere informanter fremhever som særlig positivt ved samarbeidet med NASAK, er senterets evne til å formidle grunnleggende kunnskap om det samiske. En av informantene uttrykker det slik:

Jeg tenker at det som er fint med NASAK, er at de kan gi grunnleggende, basalkunnskap, som jeg ser mangler veldig. [...] Jeg har mange ganger tenkt at det er litt uheldig at når vi underviser om vold i Sápmi, at det er nesten det første folk hører om samer. At det blir en altfor stor del av det og har av og til lurt på om våre foredrag nesten kan føre til mer fordommer eller generaliserte holdninger til samer.

Informanten fremhever at senteret kan tilby grunnleggende samisk «basalkunnskap» – noe som det ofte mangler i tjenestene. Sitatet uttrykker samtidig en bekymring for at undervisning om vold i Sápmi fra aktører uten nødvendig kulturkompetanse kan gi et ensidig eller negativt bilde av samer. Vi tolker

dette som en anerkjennelse av NASAKs viktige rolle i å formidle kunnskap som kan bidra til en mer nyansert og balansert forståelse..

Samtidig blir det løftet frem at NASAK har vært en pådriver for å formidle denne type kunnskap, og at dette er noe som tjenestene etterspør. En påpeker følgende:

Min opplevelse er i hvert fall at de [NASAK] har vært veldig på tilbudssida. Det at vi ikke har fått dem inn på en fagdag, det står helt og holdent på oss og ikke på NASAK. Så et veldig positivt inntrykk så langt.

Dette sitatet uttrykker en positiv vurdering av senterets tilgjengelighet og vilje til samarbeid. Personen som uttaler seg, fremhever at NASAK har vært proaktive og imøtekommende, men at det er deres egen organisasjon som ikke har tatt initiativ til å involvere senteret i en fagdag. Dette viser at senteret oppleves som en ressurs som aktivt tilbyr sin kompetanse og støtte, men at det til syvende og sist er opp til de eksterne aktørene å ta imot tilbudet. Det gir et inntrykk av at NASAK er en pålitelig og samarbeidsvillig partner med relevant kompetanse som man ønsker å samarbeide mer med i fremtiden.

6.3 SAMARBEID OG SAMARBEIDSRELASJONER

Institusjonene – både sekundærmålgruppen og samarbeidspartnere – beskriver til oss at de i ulik grad har igangsatt et samarbeid med NASAK. ATV beskriver at det eksisterer et formalisert samarbeid, mens SANKS forteller at de mest har et samarbeid på «prosjektnivå». Det kan henge sammen med at ATV tilhører sekundærmålgruppen, men SANKS er en samarbeidspartner.³⁷

Dette illustrerer hvordan NASAKs relasjon til ulike aktører kan variere avhengig av rolle og kontekst. Samtidig fremgår det av intervjuene at NASAK opererer i et område det allerede eksisterer etablerte samarbeidsrelasjoner mellom enkelte av aktørene som det er naturlig for tjenesten å samarbeide med. SANKS forteller følgende i intervjuet:

RVTS Nord har vært en nærliggende samarbeidspartner, ja. Men det er fint at NASAK har kommet, for det trengs masse ressurser inn for å få kunnskap og forståelse inn for å oppnå likeverdige helsetjenester. [...]

Sitatet fremhever hvordan NASAKs inntreden suppleres av eksisterende samarbeid med RVTS Nord, som har vært en etablert aktør på området over tid. Informanten understreker samtidig at NASAK tilfører viktige ressurser og kunnskap som kan bidra til å styrke innsatsen for å sikre likeverdige helse-tjenester. NASAK oppfattes i denne sammenhengen først og fremst som en støttespiller, som deler felles mål og fokus med eksisterende aktører, og som kan bidra til å forsterke og støtte det pågående samarbeidet. Dette illustrerer NASAKs rolle som en partner som tilfører ekstra kapasitet og kompetanse, samtidig som senteret integreres i eksisterende nettverk og samarbeidsrelasjoner.

Alle informantene vi har snakket med er positive til samarbeid med NASAK, men flere er opptatt av at samarbeidet i større grad enn i dag bør institusjonaliseres, og det blir påpekt at det er viktig at samarbeidet ikke blir for «personavhengig». Flere av informantene løfter frem en problemstilling som kom til uttrykk i forskningen til Øverli et al., (2017, s. 102), som påpekte at det finnes mange «enkeltpersoner og fagmiljøer som besitter viktig kunnskap og kompetanse om arbeid med vold i nære relasjoner i samiske samfunn», men at det er viktig at arbeidet ikke bare overlates til «ildsjeler». Et spørsmål som

³⁷ SANKS har også et særskilt mandat på det samiske, og slikt sett skiller de seg noe fra de andre samarbeidspartnerne og sekundærmålgruppene i datamaterialet.

flere av samarbeidspartnerne er opptatt av i den sammenheng er de formelle samarbeidsrelasjonene. KORUS sier følgende:

Vi har etablert samarbeidsavtaler med andre kompetansemiljøer [...] og det gjør det veldig ryddig. Det er ikke det at vi er så redd for at man skal trække i hverandres bed, men det er bedre at vi utfyller hverandre. Vi er invitert inn i dialogmøte nord. Der er medlemmene de ulike kompetansemiljøene, statsforvalterne i nord og Helse Nord. Det er ønskelig fra vår side at NASAK kan komme med der. Med en gang vi har en samarbeidsavtale, så er det mye greiere. Da vet vi hva vi skal forholde oss til, kanskje man kan ha faste møter.

Sitatet understreker viktigheten av formelle samarbeidsavtaler for å skape klarhet og struktur i samarbeidet mellom ulike kompetansemiljøer. Her nevnes det at slike avtaler gjør det enklere å utfylle hverandre og unngå overlappende arbeid. Det pekes på verdien av å inkludere NASAK i dialogmøter med andre kompetansemiljøer og helsemyndigheter i nord. En annen beskriver også i intervjuet at det ville være naturlig at samarbeidet blir «formalisert».

Flere aktører peker også på behovet for å etablere samarbeidsavtaler. En sier dette i intervjuet:

Det er noe med å finne ut hvordan man skal samarbeide. Jeg tror jo at man rett og slett må ha en samarbeidsavtale eller ha et møte så man går opp sånne grenseganger der vi også passer på å invitere hverandre med der vi tenker at her burde vi være begge. At vi har en forståelse av hverandre.

Sitatet reflekterer viktigheten av å etablere klare samarbeidsstrukturer, og det foreslås en samarbeidsavtale eller regelmessige møter som kan være nyttige for å definere roller og ansvar, og for å sikre at begge parter er involvert der det er nødvendig. Det nevnes også viktigheten av å invitere hverandre til relevante møter og aktiviteter for å sikre at begge parter er representert og kan bidra med sin kompetanse. Øverli et al. påpekte i 2017 at det burde satses på «økt samarbeid» mellom ulike tjenester for å forebygge vold og overgrep i den samiske befolkningen (Øverli et al., 2017, s. 102), noe som også er relevant i denne sammenhengen. Samtidig ble det fra SANKS sin side i intervjuet påpekt at det har vært «lite samarbeid» mellom ulike «kompetansetjenester» på det samiske tidligere.

6.4 ANSVARSOMRÅDER OG OVERLAPPENDE TEMAER/GRENSEGANGER

Enkelte av samarbeidspartnerne påpeker at det er tydelige og avgrensede områder mellom den enkelte institusjon og NASAK. En påpeker følgende:

[J]eg har ikke noen opplevelse av at NASAK trækker rundt i våre bed. Det er for meg ganske tydelig hvor disse skillene går. Og det jeg håper at NASAK kan bidra med i forhold til primærmålgruppene, er å senke terskelen for også å involvere oss i saker der det er påkrevd.

Sitatet reflekterer en positiv holdning til NASAKs arbeid og deres samarbeid med den aktuelle samarbeidspartneren. Det understreker at NASAK ikke trækker inn på deres ansvarsområder, at det er klare skiller mellom deres roller, og at NASAK kan bidra til å senke terskelen for å involvere dem i saker der det er nødvendig.

Samtidig er det ikke et entydig bilde hos deltakerne når det gjelder overlapping av ansvarsområder, og en utfordring som trekkes frem handler om når man går fra den generelle kompetansehevingen på feltet, til mer spesialiserte temaer. Her ser vi blant annet at det blir pekt på utfordringer i

skjæringspunktet mellom NASAK og RVTS. Dette kan blant annet gjelde i det selvmordsforebyggende arbeidet. RVTS sier følgende om rollefordeling i den sammenheng:

Vår kompetanse er jo det spesielle ved vold, det er selvmordsforebygging. Er det alltid sånn at når vi snakker om samiske miljø, så er det NASAK som skal inn da? Eller når er det begge? Når er det RVTS [...] Det blir veldig dumt hvis NASAK skal inn i det og ikke har den kompetansen på vold eller selvmord, men har det på det samiske.

Informanten legger også til i intervjuet at det kan være et behov for å «gå opp noen grenseganger» når det gjelder det selvmordsforebyggende arbeidet. Vi tolker dette som om det ligger noen uklarheter rundt hvem som skal ta hvilken rolle i dette arbeidet, og at det da er viktig å gjøre slike avklaringer for at samarbeidet skal fungere godt.

En ytterligere problemstilling som melder seg, er rollen man skal ha som kompetansehever av krisesentrene spesielt. Som vi var inne på i forrige kapittel er krisesentrene en av NASAK sine primærmålgrupper. Samtidig er RVTS også en sentral aktør når det gjelder kompetanseheving av krisesentrene: 40 av de 43 krisesentrene hadde eksempelvis et samarbeid med et av de regionale RVTS-ene i 2023 (Bufdir.no). Når det gjelder samarbeid og ulike ansvarsområder når det gjelder krisesentrene, fortelles det i intervjuet det at det kan være vanskelig å vite hvem som tar ansvar for det samiske i den forbindelse. En informant formulerer det slik:

RVTS har et ansvar overfor kompetanseheving av krisesentrene. Vi opplever av og til usikkerhet – er det NASAK eller RVTS som skal ha ansvaret for å ivareta kompetanse om samisk i krisesentrene? NASAK har samisk og RVTS har krisesentrene.

Sitatet peker på en grunnleggende problemstilling i et tverretattlig samarbeid: nemlig at ulike organisasjoner kan ha varierende grad av ansvar og eierskap til et gitt saksfelt. Når flere aktører deltar i kompetanseheving, kan det oppstå forvirring om *hvem* som har ansvaret for *hva*. En utfordring med et slik samarbeid kan være at ulike organisasjoner kan være berørt på forskjellige måter på et gitt saksfelt eller problemområde. Dette kan handle om at organisasjonene har ulike mandat, faglige tilnærminger eller prioriteringer (Nesheim et al., 2019). I forbindelse med kompetansehevingsoppdraget overfor krisesentrene, oppstår ifølge informanten «usikkerhet» når det gjelder fordeling av ansvarsområdet mellom NASAK og RVTS.

6.5 BRUK AV DIGITALE RESSURSER

Vi har lite data som kan si oss noe om bruk av digitale ressurser hos aktører utenfor primærmålgruppen. Det vi kan si er at det blir løftet frem at det er viktig at NASAK med sin brede målgruppe og nedslagsfelt nettopp bruker digitale verktøy i sin formidlingsvirksomhet. RVTS påpekte følgende i workshopen:

Det at alle skal ha fagdager [med NASAK] og møte enkelttjenester vil virke håpløst for meg. Så jeg tror de må ta et strategisk valg. Jeg tror de må ta et strategisk valg om hvordan nå ut til flest mulig. Og da tror jeg det er nettkurs, nettsider, digitale ressurser, sånne ting som gjør at de kanskje skal ha mulighet til å nå ut bredt og å treffe hele målgruppa si.

Sitatet illustrerer et poeng om behovet for å bruke digitale ressurser strategisk, slik at NASAK kan nå ut bredt til sin målgruppe uten å overbelaste tilgjengelige ressurser gjennom tidkrevende fysiske møter. Informanten uttrykker skepsis til ideen om at senteret skal kunne gjennomføre fysiske fagdager og møte «alle» enkelttjenester, da dette oppleves som urealistisk. I stedet argumenterer vedkommende

for at senteret må ta et strategisk valg om hvordan de best kan nå ut til flest mulig innenfor de ressursene de har tilgjengelig. Informanten påpeker at ved å benytte digitale løsninger som nettkurs, nettsider og andre digitale ressurser, kan man effektivt nå en bred målgruppe og sikre at budskapet når ut til alle som trenger det. Dette vil da gjøre det mulig å treffe hele målgruppen på en mer effektiv måte enn gjennom tradisjonelle metoder.

6.6 OPPSUMMERING

I dette kapittelet viser vi ulike eksempler på hvordan NASAK jobber ut mot aktører utenfor primærmålgruppen. Enkelte – som ATV – har inngått formelle avtaler, mens andre – som SANKS eller KORUS – samarbeider mer prosjektbasert og ad hoc. Vi fant at aktører utenfor primærmålgruppen har ulike oppfatninger av NASAKs rolle. Noen beskriver senteret som en støttespiller i enkeltsaker, mens andre ser det som en faglig ressurs og viktig leverandør av kunnskap og kompetanse.

Gjennom intervjumaterialet ser vi at mange samarbeidspartnere anser NASAK som en sentral aktør i formidlingen av grunnleggende kunnskap om samiske forhold, kunnskap som ofte er fraværende i tjenestene. Flere understreker behovet for økt kulturkompetanse for å kunne tilby likeverdige helsetjenester. Vi fant at NASAK særlig trekkes fram som en verdifull ressurs i arbeidet med å øke forståelsen for samisk kultur i tjenester som helsevesen og politi.

Samarbeidspartnerne understreker betydningen av å spørre om samisk bakgrunn på en respektfull og profesjonell måte. De etterlyser både bedre rutiner og økt bevissthet rundt hvordan informasjon om samisk bakgrunn håndteres i tjenestene. Flere gir også uttrykk for et klart ønske om at NASAK deltar mer aktivt i dialogmøter med andre kompetansemiljøer og helsemyndigheter.

Vi ser at mange også etterspør formelle samarbeidsavtaler som kan bidra til tydeligere rollefordeling og bedre koordinering. Slike avtaler bidrar til å unngå overlapp og skaper forutsigbarhet i samarbeidet. Samtidig peker flere på behovet for klarere rolleavgrensninger, spesielt i forholdet mellom NASAK og RVTS og særlig innen arbeidet med selvmordsforebygging. Vi registrerte også usikkerhet knyttet til ansvarsfordelingen når det gjelder kompetanseheving rettet mot krisesentrene. Samarbeidspartnerne vi har snakket med, beskriver NASAK som en pålitelig og engasjert aktør. Samtidig uttrykker flere bekymring for at samarbeidet i for stor grad er personavhengig. De etterlyser mer institusjonaliserte strukturer som kan sikre stabilt og langsiktig samarbeid, uavhengig av enkeltpersoner.

7 OPPSUMMERING, DISKUSJON OG ANBEFALINGER

Det overordnede formålet med evalueringsoppdraget er å gi kunnskap om hvordan NASAK arbeider for å oppfylle sitt mandat om å styrke kvaliteten på tjenestenes arbeid med samiske barn, voksne og familier, og å se dette i lys av at de har fått et utvidet geografisk nedslagsfelt (sammenlignet med tidligere RESAK), utvidet ansvarsområde og målgrupper, og har en spredt lokasjon og bemanning. Evalueringen skal også besvare spørsmålet om NASAK er utformet på en hensiktsmessig måte for å oppnå sitt mandat.

I kapittelet videre skal vi først sammenfatte hovedresultatene fra evalueringen, før en kort drøfting av to overordnede temaer som vi mener springer ut av analysen: Det første tar for seg hvorvidt en del av NASAKs utfordringer i sitt arbeid kan forstås i lys av aspekter ved begrepene majoritet og minoritet, og forholdet mellom sentrale dels kryssende dimensjoner i begrepene. Det andre tar opp utfordringer knyttet til begrepet likeverdighet, og mulige problematiske sider ved begrepet når det gjelder tjenesteyting til den samiske befolkningen. Til slutt presenterer vi rapportens anbefalinger.

7.1 HOVEDFUNN

Evalueringen har fulgt NASAK tett i årene 2023 og 2024 (2022 var oppstartsår) og har produsert et omfattende datamateriale, gjennom intervjuer med NASAKs ansatte (flere har blitt intervjuet flere ganger), oppfølgingssamtaler over telefon, observasjonsdata og gruppeintervjuer gjennom fysiske workshops ved hovedkontoret i Karasjok, i tillegg til at vi har gått gjennom skriftlige strategier og planer som NASAK har produsert disse tre årene. Rapporten bygger også på intervjuer med representanter for NASAKs primærmålgrupper (barnevern, familievern og krisesenter) i alle regioner hvor NASAK har tilstedeværelse. Vi har i tillegg tatt kontakt med representanter for NASAKs «sekundærmålgrupper» (andre tjenesteytere, som politi og helsetjeneste) og samarbeidspartnere (andre kompetanseaktører, som SANKS og KORUS Nord).

7.1.1 BEHOV I TJENESTENE

Vi vil starte med en drøfting av noen sentrale utfordringer og behov som vi har identifisert blant NASAK sine primærmålgrupper – barnevernet, familievernet, og krisesentrene. Vi vil særlig fremheve tre utfordringer. En gjelder spørsmålet om hvordan man på en respektfull måte skal kunne identifisere samisk tilhørighet eller identitet blant potensielle brukere av tjenestene. Usikkerhet og manglende rutiner omkring dette i tjenestene gjør at mange samer sannsynligvis ikke fanges opp i tjenestetilbudene – og dermed ikke får språktiltak, tolk eller andre nødvendige tilpasninger for at tilbudet skal kunne bli likeverdig. En annen utfordring gjelder tjenestenes forståelse av begrepet kultursensitivitet og hva det kan eller bør innebære å ha kultursensitiv kompetanse. Det er en utbredt forståelse i tjenestene at kultursensitiv kompetanse innebærer å møte alle «likt og åpent» uavhengig av etnisk eller språklig bakgrunn. Et potensielt problem med en slik tilnærming er at kultursensitivitet kan bli redusert til en form for generisk «mangfoldskompetanse», det vil si et generelt prinsipp som ikke tar hensyn til de særlige forhold som gjelder for samer som urfolk i Norge: Fornorskningens ettervirkninger, samers særegne kommunikasjonsformer (indirekte kommunikasjon), slektens sentrale betydning i samiske samfunn, og lokale språkforhold. Tjenestene trenger derfor mer praksisnære læringsopplegg med lokal forankring, som dessuten er hentet fra spesifikke samiske kontekster for å fange opp mangfoldet i samiske samfunn. Uten dette blir kultursensitivitet lett en legitimering av å ikke gjøre annet enn det man allerede gjør. En tredje stor utfordring gjelder behovene som barnevernstjenesten, familievernet,

og krisesentrene har for å kunne bygge tillit fra samiske brukere. En historisk skepsis til offentlige institusjoner, en frykt for tap av anseelse i små samfunn, samt en kultur om å skulle «stå han av» skaper en høy terskel for å oppsøke hjelp i det offentlige tjenestapparatet. Dette behovet for tillitsbygging gjelder også forholdet mellom NASAK selv – som del av en statlig styringslinje – og de tjenestene som NASAK skal bistå – der en del fagfolk selv har samisk bakgrunn. Med andre ord: NASAK må selv bygge tillit hostjenestene kompetansesenteret skal betjene.

7.1.2 NASAKS ARBEID FOR Å OPPFYLLE SITT MANDAT

Til tross for en forholdsvis liten stab og kort driftstid, har NASAK rukket å etablere seg på de fleste av sine virksomhetsområder, og har langt på veg lyktes med å gjøre seg synlig og relevant blant sine primære målgrupper. Senteret har kommet godt i gang med kjerneoppgaver knyttet til kompetanseheving, veiledning og relasjonsbygging, og har posisjonert seg nasjonalt som en etterspurt kunnskapsaktør – kanskje særlig i familievernet og i deler av barnevernet, og i noe mindre grad i krisesentertilbudet. Samtidig viser materialet at bredden i mandatet, som innebærer at kompetansesenteret omfatter tre ulike tjenester og i prinsippet skal kunne dekke hele landet og alle samiske språkområder, utfordrer den kapasiteten senteret har i dag. Ordningen med at inntil 50 prosent av fagansattes stillingsressurs skal kunne brukes til klinisk arbeid, legger også beslag på noe kapasitet. Denne muligheten til klinisk virksomhet er samtidig viktig for senteret: det kan være en viktig «døråpner» til tjenester og tjenesteytere i primærmålgruppene, og det gir NASAKs ansatte verdifull erfaring med praksisfeltet og vedlikehold av egen fagkompetanse. Samtidig er det en risiko for at klinisk arbeid kan bli vanskelig å avgrense, og at det kommer i tidsmessig konflikt med utføringen av andre mandatfestede oppgaver.

Vi vil fremheve at selv om NASAK per i dag er en forholdsvis liten organisasjon, er den samtidig en kompleks organisasjon, som det krever tid og ressurser å drive på en god måte. NASAKs kontorer og ansatte er geografisk svært spredt, og inkluderer fagpersoner med svært ulike bakgrunner både faglig og kulturelt, og der noen er samisk mens andre ikke er det. Dette innebærer at det har vært behov for å bruke mye tid på å utvikle kjennskap til hverandre, og en gjensidig tillit som trengs for at organisasjonen skal fungere som en enhet. De ansatte er i større eller mindre grad også selv bærere av noen av de utfordringer som samiske folk opplever i møte med majoritetssamfunnet, og de representerer også til dels ulike samiske grupperinger. NASAKs ledere la tidlig stor vekt på å bruke mye tid på intern organisasjonsutvikling. Dette har vært en bevisst prioritering, og en etter vår vurdering riktig prioritering, selv om det kan ha gått noe på bekostning av fremdriften på andre områder særlig den første tiden. NASAK har i oppstartsfasen også leid inn eksterne for å «skolere» seg i spørsmål og perspektiver man selv ikke har innehatt kunnskap om eller erfaring med.

NASAK startet også tidlig med nettverksbygging ut mot primærmålgrupper, samarbeidsparter og andre. De har arbeidet systematisk og over tid med å etablere kontakt med de aktuelle tjenestene gjennom oppsøkende virksomhet, deltakelse i møteplasser og lokal dialog. Den første tiden brukte de ansatte mye ressurser på å bli kjent med de ulike samiske samfunnene i Sápmi. De beskriver dette som et nødvendig *tillitsarbeid*, og en forutsetning for i neste omgang å kunne lykkes med opplæring og veiledning i tjenestene. Dette er en tid- og reisekrevende arbeidsform, men grunnleggende viktig i et felt preget av historisk skepsis til statlige tjenester, og der tjenestene i stor grad handler om svært sensitive temaer, om omsorgssvikt, og vold i nære relasjoner. Senterets legitimitet bygges i stor grad gjennom slike langsomme, relasjonelle prosesser. NASAK har videre etablert kontakt med et stort antall aktører både nasjonalt og internasjonalt. Antallet er høyt når man tar hensyn til den forholdsvis

korte tidsperioden senteret har vært virksomt. Samtidig synes det å være et behov for sterkere prioritering av hvilke samarbeid man ønsker å formalisere.

Vi ser samtidig at NASAK i undersøkelsesperioden i størst grad har lyktes med å levere der relasjoner og etterspørsel allerede er sterkest, nemlig familievern og til dels barnevern. Alle vi intervjuet ved familievernkontorene kjente til NASAK og de ansatte i NASAK. Også ansatte i barnevernet ga uttrykk for kjennskap til NASAK, og flere hadde hatt besøk av NASAK på kontoret. Samtidig er det forskjeller mellom enheter når det gjelder erfaring med NASAK som ressurs. Dette kan være betinget av hvor interesserte og aktive enkeltpersoner ved kontorene selv er når det gjelder å oppsøke kontakt med NASAK, men også av hvorvidt NASAK har tatt kontakt, som del av sin egen plan for nettverksbygging og besøk blant tjenestene.

Senteret kan ikke i samme grad sies å ha blitt opplevd som en tilgjengelig ressurs fra krisesentrenes side. Det kan være ulike årsaker til dette. En er at NASAK har hatt begrenset kapasitet, og at det har vært mer tidkrevende å etablere en relasjon til krisesentrene, som har en helt annen geografisk struktur og historisk kontekst. Vi vet også at mange krisesentre har en presset ressursituasjon, noe som gjør at det kan være krevende å få fanget deres oppmerksomhet for å få formidlet hva NASAK kan tilby. En tredje grunn kan være at krisesentrene i begrenset grad orienterer seg mot Bufetat, som ikke er fagmyndighet overfor krisesentrene. Endelig kan det også tenkes å ha sammenheng med begrenset erfaring blant krisesentrene med å tilby tjenester til samiske brukere, noe både vår egenundersøkelse og andre tidligere undersøkelser har vist (f.eks Bliksvær m.fl 2019).

NASAKs ansatte har vært mindre synlig i lule-/pitesamisk område enn i andre samiske språkområder. Dette kan nok delvis ses i sammenheng med at senteret ikke har et desentralisert kontor i dette området.

NASAK har holdt kurs, deltatt i fagmøter og også gitt spesifikk støtte og veiledning i konkrete saker. Tjenester som har hatt kontakt med NASAKs ansatte beskriver støtten som nyttig, men etterlyser samtidig mer konkrete verktøy som kan brukes i arbeidshverdagen, som for eksempel måter eller rutiner for hvordan man kan spørre om samisk tilhørighet, eller rutiner knyttet til innhenting og bruk av tolk.

7.1.3 ORGANISERING OG STRUKTUR

NASAK kan, slik vi har sett, delvis ses som en nasjonal videreutvikling av det mer regionale RESAK. «Arven» fra RESAK har gitt en verdifull kontinuitet gjennom overføring av faglige ressurser og en organisatorisk forankring i et fagmiljø i Karasjok, med stor kunnskap om og lang erfaring med en av NASAKs primærmålgrupper. Samtidig har vi pekt på at den organisatoriske forankringen i Bufetat region nord ikke i samme grad fremstår som hensiktsmessig for et nasjonalt senter, da styringslinjene oppleves som unødvendig lange, med en opplevd begrenset autonomi som følge.

Den desentraliserte modellen med et hovedkontor i Karasjok og utekontorer i henholdsvis Tromsø, Røros, og Oslo bidrar til nærhet og lokal synlighet og tillit. Samtidig gjør dagens begrensede bemanning det krevende å dekke alle samiske språkområder på en god måte. Fravær av fysisk kontor i lule- og pitesamisk område, og i deler av sør-samisk område virker forsterkende på de skjevheter som oppleves internt i mellom de samiske samfunnene. Utekontorene rapporterer også om noe isolasjon og begrenset lederstøtte i hverdagen.

7.2 SPENNINGER MELLOM MAJORITET OG MINORITET

I kapittel 4 viste vi til at NASAK opererer i et spenningsfelt langs tre sammenvevde akser. Her trakk vi frem regional forankring versus nasjonalt ansvar, ulike samiske språk- og kulturfellesskap med forskjellig historikk og behov, og tre målgrupper - barnevern, familievern og krisesentre - som skiller seg i organisering, styring og innhold. Disse tre aksene utgjør til sammen et komplekst landskap som NASAK skal virke i.

I forlengelsen av dette vil vi løfte frem ytterligere et spenningsfelt som er vesentlig å kjenne til for å forstå NASAKs rolle, og som er nært knyttet til det historiske bakteppet omtalt i kapittel 2, der for- og forskningspolitikken har etterlatt dype spor i mange samiske miljøers forhold til staten. Dette spenningsfeltet springer ut av kunnskapsmessige og strukturelle forhold, som vi innledningsvis i rapporten beskrev med begrepet hermeneutisk urettferdighet. Når staten og majoritetssamfunnet forsøker å integrere samiske perspektiver i politikk og forvaltning, kan det oppstå et spenningsforhold mellom majoritetens kategorier og minoritetens erfaringer. Som Haraway (1988) peker på, er all kunnskap situert, og rammene tenderer til å favorisere majoritetens ståsted. Samiske erfaringer med tap og motstand kan slikt sett gjerne bli oversatt til majoritetens språk og sjangere, snarere enn å uttrykkes på egne premisser. Selv når samiske perspektiver «tas inn» i politikk, kan de bli innrammet av majoritetens språk. I samisk kontekst handler dette både om de historiske ettervirkningene av for- og forskningen (se Minde, 2003), og om hvordan statlige prosess- og dokumentformer, slik som NOU-er, proposisjoner og stortingsmeldinger, rammer inn hva som gjøres politisk forståelig (Josefsen, Mörkenstam & Saglie, 2015).

At samiske perspektiver oversettes til majoritetens språk, kan ses som uttrykk for en dypere forankret forestilling om likhet som norm i det norske samfunnet. Som vi tidligere har vært inne på, har den langvarige usynliggjøringen av samer, kombinert med en majoritetskulturell forventning om likhet, bidratt til kollektive forestillinger om at minoriteter skal tilpasses majoriteten. Dette innebærer at det offentlige rommet er preget av en likhetsnorm som begrenser handlingsrommet for minoriteter (jfr. Gullestad, 2002). En streng forståelse av likhet kan føre til at særskilte samiske behov og rettigheter usynliggjøres, og til manglende forståelse for de historiske og kulturelle kontekstene samiske samfunn er en del av. Denne likhetsforståelsen får ikke bare betydning på et samfunnsmessig nivå, men også i konkrete møter mellom samiske brukere og tjenesteapparatet. I praksis kan normer om likhet og tilpasning skape situasjoner der kulturelle forskjeller tones ned eller overses, noe som igjen påvirker hvordan samiske erfaringer og behov blir møtt i tjenestene.

Som vist i kapittel 5 kan dette skape utfordringer i møte med tjenestene, der ulikhet underkommuniseres. Likhetsnormen kan føre til et emosjonelt og praktisk «merarbeid», ettersom mange samer må balansere synligheten av sin identitet innenfor snevre grenser der det samiske aksepteres så lenge det ikke utfordrer forestillingen om det norske. Et sentralt funn i våre intervjuer er nettopp at mangelen på samisk språk- og kulturkompetanse i tjenestene forsterker disse utfordringene. Utfordringene knyttet til manglende språk- og kulturkompetanse i tjenestene illustrerer dermed et mer grunnleggende spenningsfelt mellom majoritets- og minoritetsperspektiver. Disse spenningene mellom likhetsnormer og kulturell forskjellighet danner også et bakteppe for forståelsen av NASAKs rolle. I dette landskapet blir NASAK en viktig aktør for å synliggjøre og håndtere disse spenningene, og for å bidra til at samiske perspektiver og behov får reell plass i utformingen og utviklingen av tjenestene.

Som statlig initiert institusjon med mandat til å styrke samisk språk og kultur, må NASAK imidlertid også navigere i et felt der historiske erfaringer med marginalisering preger tillitsforholdet mellom samiske lokalsamfunn og statlige aktører. NASAK skal bygge tillit i samfunn som har erfart statlig kontroll og marginalisering, samtidig som senteret selv er en del av det statlige apparatet, både organisatorisk og symbolsk. Dette understreker hvordan NASAKs arbeid kontinuerlig må balanseres mellom å være en integrert del av statens strukturer og samtidig ivareta og styrke samiske perspektiver i møte med en historisk belastet relasjon mellom majoritet og minoritet. Denne dobbeltposisjonen – som både statlig institusjon og aktør med ansvar for å ivareta samiske interesser – gjør NASAKs rolle særlig kompleks.

Dermed blir senterets rolle ikke bare å tilby tjenester, men også å fungere som brobygger mellom statlige strukturer og samiske samfunn. Dette innebærer et kontinuerlig arbeid med å bygge og opprettholde tillit, samtidig som senteret må håndtere spenninger mellom ulike forventninger, både fra statlige myndigheter og fra samiske miljøer. NASAKs virksomhet kan dermed forstås som en kontinuerlig forhandling i skjæringspunktet mellom majoritetens strukturer og minoritetens behov og erfaringer. Disse forhandlingene utspiller seg både på et institusjonelt nivå og i møtene ute i tjenestene, der senteret må balansere krav om tilpasning til nasjonale rammer med behovet for forankring i samiske verdier og praksiser.

7.3 LIKEVERDIGE OG KULTURELT TILPASSEDE TJENESTER

I kapittel 5 og 6 viste vi hvordan tjenesteytere i primærmålgruppen og sekundærmålgruppen til NASAK har begrenset erfaring med samiske brukere. Dette kan skape usikkerhet om hvordan man best kan ivareta deres kulturelle og språklige behov. Manglende kunnskap om samisk språk, historie og tradisjoner gjør at tjenester i enkelte tilfeller oppleves som lite relevante eller trygge, og kan bidra til at samiske brukere ikke alltid får den oppfølgingen de har behov for. Disse faktorene kan gjøre det komplisert å tilby likeverdige tjenester for den samiske befolkningen.

Kompleksiteten i å tilby likeverdige tjenester for den samiske befolkningen kan forsterkes ytterligere av at det ikke finnes en entydig definisjon av hva det vil si å være samisk. Som beskrevet i kapittel 2.5 eksisterer det ingen entydig definisjon om hvordan man skal definere hva det vil si å være samisk og hvem som er samiske, men det å være samisk er typisk knyttet til en tilhørighet til samisk- språk-, kultur- og familierelasjoner (Dankertsen, 2019). Det er stor variasjon innad i den samiske befolkningen, og det vil være store forskjeller i behov for og ønske om tilpasninger. Det vil derfor også være store individuelle variasjoner for hvorvidt samisk identitet eller samisk tilknytning er relevant når enkeltindivider og familier møter på representanter fra offentlige og private tjenester. Denne variasjonen understreker hvor viktig det er at ansatte i tjenestene har kompetanse til å gjenkjenne samisk mangfold på en måte som ivaretar kulturelle særtrekk.

Samtidig finnes det i dag ingen nasjonal oversikt over personer med samisk tilknytning. Begrunnelsen for dette er blant annet tidligere erfaringer som fornraskningspolitikken, og en frykt for at slike registre kan misbrukes. Man får dermed hverken dokumentert eller avkreftet strukturell diskriminering, som overrepresentasjon, eller mulig mangel på kultursensitivitet i offentlige tjenester (Saus 2021). Det er heller ingen mulighet for å se på noen om de er samiske. For ansatte i tjenestene er det i prinsippet tre muligheter å avdekke samisk tilknytning hos nye og eksisterende tjenestemottakere. Det første alternativet er at den samiske personen selv oppgir at hen har samisk identitet, en annen mulighet er

at den ansatte stiller et direkte spørsmål om samisk identitet, den tredje er at den ansatte har kjennskap til og tolker indirekte tegn og symboler som navn, næring og bostedsadresse/område for å avdekke samisk tilknytning.

Erfaringene knyttet til disse tre fremgangsmåtene synliggjør et mer grunnleggende problem i tjenesteapparatet, nemlig fraværet av en systematisk praksis for kartlegging av samisk identitet. Det finnes ingen enhetlig praksis for hvordan samisk tilhørighet identifiseres når man oppsøker offentlige tjenester, og i mange tilfeller blir det ikke spurt i det hele tatt. Når identifikasjonen overlates til brukeren selv, eller skjer tilfeldig basert på navn, språk eller synlige kulturelle markører, går mange samer «under radaren». Dette gjør det vanskelig å vite om tjenestene faktisk oppfyller sine forpliktelser til å levere likeverdige tilbud. Samtidig forhindrer det muligheten til å samle systematisk kunnskap som kunne ligget til grunn for målrettede forbedringer. Flere ansatte vi har intervjuet uttrykker også usikkerhet om hvorvidt det i det hele tatt er juridisk og etisk riktig å spørre om samisk identitet. Det pekes på at det mangler tydelige retningslinjer for hvordan dette kan gjøres på en lovlig, sensitiv og respektfull måte, noe som igjen bidrar til at spørsmålet ofte unngås.

I tillegg kommer spørsmålet om hva «likeverdige tjenester» faktisk innebærer i praksis i denne sammenhengen. Aarset & Rosten (2023) peker på at likeverd ikke kan bety at alle får det samme, uavhengig av bakgrunn og behov. Tvert imot understreker de at likeverdige tjenester nødvendigvis må være ulike. For det første er det verken ønskelig eller praktisk mulig å tilby identiske løsninger i ulike lokale kontekster. For det andre krever likeverd en form for forskjellsbehandling, der tjenestene må kompensere for ulikheter i brukernes forutsetninger, ønsker og behov. Denne forståelsen peker på et grunnleggende spenningsfelt i arbeidet med likeverdige tjenester: hvordan balansere mellom likhet og forskjell i møte med ulike brukergrupper. Som de formulerer det:

Hvor mye og hvor lite skal man tenke på det som oppfattes som forskjellig, enten det er snakk om kultur, religion, seksualitet og kjønnsuttrykk, funksjonsvariasjon osv, for at tjenestetilbudet skal bli mest mulig likeverdig? Jo, man skal ikke tenke for mye, men heller ikke for lite, man skal ikke behandle brukerne for forskjellig, men heller ikke for likt. Dette kan fra et terapeutperspektiv oppfattes som en vanskelig bestilling (Aarset & Rosten, 2023, s. 15)

Denne spenningen mellom å ikke gjøre for mye eller for lite, og mellom å behandle brukere for ulikt eller for likt, kan i praksis gi seg utslag i en betydelig usikkerhet blant ansatte. I våre data kommer det tydelig fram at mange ansatte opplever en frykt for å «gjøre feil» eller for å trå over en grense dersom de spør direkte om samisk tilhørighet. Denne usikkerheten kan i seg selv bidra til passivitet, der man unngår å ta opp temaet, noe som igjen kan føre til at samiske brukere ikke får tjenester som er kulturelt relevante. Når usikkerhet fører til tilbakeholdenhet i møtet med samiske brukere, peker det samtidig på et behov for støtte i tjenestene. For å motvirke denne passiviteten trengs det tydelige rammer for hvordan ansatte kan nærme seg temaer knyttet til samisk tilhørighet på en trygg og kompetent måte.

Denne situasjonen fremhever behovet for tydelig veiledning og systematisk kompetanseutvikling. Med utgangspunkt i våre data mener vi at NASAK har en sentral rolle å spille i denne sammenhengen. Senteret kan bidra til å utvikle kunnskapsgrunnlag, verktøy og prosedyrer som gjør det lettere for tjenestene å identifisere samisk tilhørighet på en lovlig, sensitiv og respektfull måte. Videre kan NASAK bidra til systematisk kompetanseheving om samisk språk, kultur og historie, og til å etablere arenaer for dialog mellom tjenesteytere og samiske miljøer. Slike tiltak kan være viktige for å bygge tillit, redusere

usikkerheten blant ansatte og samtidig sikre at tjenestene utvikles på en måte som er likeverdige og bedre forankret i samiske erfaringer.

7.4 ANBEFALINGER

Evalueringen undersøker NASAK som nasjonalt kompetansesenter: hvordan senteret og de ansatte arbeider for å støtte barnevern, familievern og krisesentre i å levere likeverdige tjenester. Som vist i kapittel 2 springer NASAKs mandat ut av en historisk kontekst preget av fornorskning, assimilasjonspress og vedvarende strukturell diskriminering. Mange av de faglige behovene senteret forventes å skulle møte, og dekke, ute i tjenestene, er således direkte konsekvenser av denne historien.

En hovedkonklusjon i evalueringen er at det eksisterer et tydelig misforhold mellom oppgavenes omfang på den ene siden, og ressursene (økonomisk, personalmessig, organisatorisk) NASAK faktisk rår over på den andre. Vi observerer en kontrast mellom forventningene som følger av betegnelsen «nasjonalt kompetansesenter» — med behov for faglig og strategisk autonomi — og en opplevd lang og stram styringslinje gjennom Bufetat region nord. Denne kontrasten oppleves sterkt innefra, selv om den ikke nødvendigvis artikuleres tydelig eksternt, og den oppleves å begrense NASAKs muligheter til å fylle et reelt nasjonalt oppdrag.

Dette peker også mot følgende problematisering: Når det blir et urimelig misforhold mellom mandat, forventninger, ressurser og styringsstruktur, er det risiko for at NASAK selv fremstår som et produkt av de nevnte strukturelle ulikhetene som den samiske befolkningen er utsatt for, snarere enn som et virksomt tiltak for å forebygge dem gjennom å sikre likeverdige tjenester. NASAK risikerer med andre ord å bli del av en fortelling om manglende statlig vilje til å følge opp samenes rettigheter som urfolk. Det betyr at det, parallelt med å vurdere NASAKs resultater, også er nødvendig å holde øye med hvordan senteret selv er innvevet i overordnede strukturer som kan reproducere ulikheten og maktforholdene. Denne erkjennelsen er ikke en kritikk av NASAK sin innsats eller ansatte, men en påpekning av at varig endring krever at mandat, ressurser og styringsstruktur trekker i samme retning.

Basert på resultatene fra denne studien, mener vi det er grunnlag for å gi tre overordnede anbefalinger, som henger sammen med hverandre:

Det er behov for å tydeliggjøre innholdet i «nasjonalt» og «nasjonalt senter» i «NASAK»:

Det bør foretas en vurdering av hvordan NASAKs mandat, organisering og styringsstruktur kan innrettes slik at de står bedre i samsvar. I en slik vurdering bør det blant annet vurderes om organisering under Bufetat region nord er hensiktsmessig eller om det kan være mer hensiktsmessig med en plassering mer direkte under Bufdir. Det bør også vurderes om dagens todelte ledelse av NASAK er hensiktsmessig, og eventuelt om og hvordan rollene kan avklares bedre, og ansvar fordeles tydeligere. Vi anbefaler en vurdering av om NASAK kan være tjent med en ordning med et styre eller styrelignende organ, som har en bestemt representasjon med en viss bredde, og som daglig leder rapporterer til. Det bør også vurderes hvordan de ulike samiske språkområder kan dekkes på en bedre måte enn i dag.

Det er behov for å tydeliggjøre eller avgrense NASAKs mandat:

Mandatet bør gjennomgå med tanke på om noen oppgaver bør ha høyere prioritet og noen bør ha lavere, eller om noe bør avgrenses bort. Etablering av samarbeid med andre tjenester (sekundærmålgrupper) kan være eksempel på en oppgave som kan nedtones i mandatet. NASAKs rolle kan også defineres som en kompetansemessig «andrelinje», med ansvar for å utvikle og tilrettelegge

kursmateriell etc. Andre aktører – som et læringsnettverk i regi av barnevernet, familievernnet og krisesentrene, eventuelt i samarbeid – utgjør da «førstelinjen» og gjennomfører kursene etter opplæring fra NASAK. Vi anbefaler at man vurderer grep som kan styrke NASAK sine muligheter til å ivareta behovet for opplæring og veiledning rettet mot krisesentrene spesielt. Vi mener det bør gjøres en vurdering av om andelen av en stillingsressurs som kan brukes til klinisk virksomhet bør reduseres noe i mandatet (i dag står det «mellom 20 og 50 prosent»).

Det er behov for å tilpasse NASAKs ressurser bedre til dagens mandat:

Slik mandatet står i dag er det vår klare vurdering at NASAK trenger tilførsel av betydelig flere ressurser. NASAK fremstår personalmessig underdimensjonert i forhold til forventninger og oppgaver. Det bør gjøres en gjennomgang i samarbeid med NASAK for å kartlegge nærmere det reelle ressursbehovet. Det er behov for å etablere flere «utekontor», men det er samtidig ikke heldig at et utekontor har kun én medarbeider. Det bør vurderes opprettelse av et kontor i Nordland fylke, for eksempel i lulesamisk/pitesamisk område. Senteret bør også rustes for å kunne følge opp ansvaret for å utvikle en kvalitetssikret digital ressurs.

REFERANSER

Anderson, I., Robson, B., Connolly, M., Al-Yaman, F., Bjertness, E., King, A., ... & Yap, L. (2016). Indigenous and tribal peoples' health (The Lancet–Lowitja Institute Global Collaboration): A population study. *The Lancet*, 388(10040), 131–157

Andersen, O., & Aira, H. (2022) *Myndighetenes politikk og virksomhet overfor samer i området sør for Lyngen og nord for Saltfjellet fra rundt 1800 og frem til i dag*. Ekstern utredning for Sannhets- og forsoningskommisjonen, UiT Norges arktiske universitet

Árran. (2011). *Samisk forskning og etikk: Historiske erfaringer og fremtidige utfordringer*. Árran lulesamisk senter.

Aubert, Vilhelm (1978) "Den samiske befolkning i Nord-Norge. Sámi ál'bmug Davvi-Norgas." Artikler fra Statistisk sentralbyrå, No. 107. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Axelsson, Per og Peter Sköld (red, 2011). *Indigenous Peoples and Demography: The Complex Relation between Identity and Statistics*. Oxford: Berghahn.

Baklien, B., & Carlsson, Y. (2000). Helse og kultur: Prosessevaluering av en nasjonal satsing på kultur og helsefremmende virkemiddel (NIBR prosjektrapport 2000:11). Norsk institutt for by- og regionforskning (NIBR)

Bals, M. E. I. (2015). *Samiske terapeuters erfaringer med pasienter som mener de lider av ganning* [UiT Norges arktiske universitet].

Barne- og familiedepartementet. (2021). *Prop. 18 S (2021–2022): Endringer i statsbudsjettet 2021 under Barne- og familiedepartementet*. Tilråding frå Barne- og familiedepartementet 26. november 2021, godkjend i statsråd same dagen. Regjeringa Støre.

Barne- og familiedepartementet. (2022). *Meld. St. 16 (2021–2022): Samisk språk, kultur og samfunnsliv*. Oslo: Barne- og familiedepartementet.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2022). *Årsrapport 2021*. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

Beach, Hugh (2007) "Self-Determining the Self: Aspects of Saami Identity Management in Sweden." *Acta Borealia* 24(1): 1–25.

Bergman, S.; Kiil M., Bjørnholt, M., og Ruud, N.S. (2025). Når tausheten brytes: Om vold i nære relasjoner og seksuelle overgrep i samiske samfunn. Rapport nr 1/2025, NKVTS

Bergman, S. og Ruud, N.S. (2024). *Krisesentre som arena for støtte, oppfølging og bevisstgjøring*. Rapport nr 4/2024, NKVTS.

Berg-Nordlie, M. (2022). 'Sámi in the Heart': Kinship, Culture, and Community as Foundations for Indigenous Sámi Identity in Norway. *Ethnopolitics*, 21(4), 450–472

Bjørklund, I. (2016). "ER IKKE BLODET MITT BRA NOK?" Om etniske konstruksjoner og identitetsforvaltning i Sápmi i Nytt norsk tidsskrift nr. 1-2/2016/Årg. 33/s.8-20/. Unviversitetsforlaget. Doi: 10.18261/issn.1504-3053-2016-01-02-02

Buudir.no Tall og statistikk fra krisesentrene i norske kommuner <https://www.buudir.no/statistikk-og-analyse/krisesentrene/>

Bliksvær, T., Skogøy, B. E., Sloan, L., Bakar, N., Johnson, R., & Kosuta, M. (2019). NF – rapport 13/2019 Kommunenes krisesentertilbud. *En kunnskapsoversikt*.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.

Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.

Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. Sage Publications

Christensen, J og Aag, A.O. (2021). *Studiehefte samisk språk og kultur*. KublaKan: [KublaKan-Studiehefte-Samisk-sprak-og-kultur.pdf](#)

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE

Dankertsen, A. (2020). Indigenising Nordic Feminism—A Sámi Decolonial Critique. In S. Keskinen, P. Stoltz, & D. Mulinari (Eds.), (pp. 135-154). Cham: Springer International Publishing.

Dankertsen, A. (2020): "Artikulasjoner av kjønn og kultur i samisk psykisk helsevern" i Tidsskrift for kjønnsforskning. Vol. 45. Utg. 4 s. 165 – 180. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2021-04-02>

Dankertsen, A. (2019). I felt so white: Sámi racialization, indigeneity, and shades of whiteness. *NAIS Journal of the Native American and Indigenous Studies Association*, 6(2), 110-137.

Dankertsen, A. (2018). Samisk ungdom og norske byer–kulturer i endring. I *Vårt lille land–små samfunn, store utfordringer redigert av Berit Skorstad, Elisabeth Pettersen og Gjermund Wollan. Stam-sund: Orkana Akdemisk*.

- Dankertsen, A. (2016a). *Samer i byene: Kulturell tilhørighet og identitet i en urban kontekst*. Orkana Akademisk.
- Dankertsen, A. (2016b). Fragments of the Future. Decolonization in Sami Everyday Life. *Kult* 14, 23-37.
- Dankertsen, A. (2014). Samisk artikulasjon : melankoli, tap og forsoning i en (nord)norsk hverdag. Ph.d. avhandling Universitetet i Nordland, Fakultet for samfunnsvitenskap]. Bodø.
- Denzin, N. K. (2012). Triangulation 2.0. *Journal of Mixed Methods Research*, 6, 80-88.
<https://doi.org/10.1177/1558689812437186>
- Eggebø, H. (2025). Kvalitativ samtaleserie i kommunar: Samtalen som verktøy for samarbeid, tenesteutvikling og forskning. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 11(1), 1–11.
- Eidheim, H. (1971) "When Ethnic Identity is a Social Stigma". I *Aspects of the Lappish Minority Situation*, s. 68-82. Oslo: Universitetsforlaget
- Eikjok, J. (2000). Indigenous women in the north: the struggle for rights and feminism. *IWGIA Newsletter*, 2000 : 3, S.38-41.
- Eriksen, K. E., & Niemi, E. (1981). Den finske fare: Sikkerhetsproblemer og minoritetspolitikk i nord 1860-1940. Universitetsforlaget.
- Fixsen, Naoom, S. F., Blase, K. A., Friedman, R. M., & Wallace, F. (2005). *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*. Tampa, FL: University of South Florida, Louis de la Parte Florida Mental Health Institute, The National Implementation Research Network
- Fjellheim, Eva Maria Bircher (2023). "You Can Kill Us with Dialogue:" Critical Perspectives on Wind Energy Development in a Nordic-Saami Green Colonial Context. *Human Rights Review*. ISSN 1524-8879. 24(1), s. 25–51.
- Flick, U. (2018). An introduction to qualitative research (6th ed.). SAGE Publications.
- Fricker, M. (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford University Press
- Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. (2001). Handbook of interview research: Context and method. SAGE Publications.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne. kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Universitetsforlaget.
- Halsaa, B. (2013). Mobilisering av svart og samisk feminisme. *Krysningspunkter / Beret Bråten & Cecilie Thun (red.)*, [209]-251.

Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Intercultural Development Inventory (IDI): A new frontier in assessment and development of intercultural competence. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421-439.

Hansen, L. I., & Olsen, B. (2014). *Hunters in Transition: An Outline of Early Sámi History*. Brill.
DOI:[10.1163/9789004252554](https://doi.org/10.1163/9789004252554)

Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14, 575-599.

Helsedirektoratet & Bufdir (2013). *Gjennomgang av kunnskaps- og kompetansesentrene Utenfor spesialisthelsetjenesten*.
https://bibliotek.bufdir.no/BUF/101/Gjennomgang_kompetansesentre_utenfor_spesialisthelsetjenesten_Delrapport_1.pdf

Johansen TB, Borge TC, Klem HE, Hval G, Hestevik CH (2024). Hets og diskriminering av samer: en systematisk hurtigoversikt. Discrimination and harassment of the Sami people: a rapid review –2024. Oslo: Folkehelseinstituttet, 2024.

Hirsti, S. R. (2019). Stereotypisering og kompleksitet: Om den profesjonelle tjenesteutøvers kulturforståelse og håndtering av andres identitetsarbeid i en samisk-norsk kontekst. Doktorgradsavhandling. Nord universitet.

Hætta, Odd Mathis: Samene: Nordkalottens urfolk, 2002

Johansen, T. B., Borge, T. C., Klem, H. E., Hval, G., & Hestevik, C. H. (2024). Hets og diskriminering av samer: En systematisk hurtigoversikt. Folkehelseinstituttet.

Josefsen, E., Mörkenstam, U., & Saglie, J. (2015). Different Institutions within Similar States: The Norwegian and Swedish Sámediggis. *Ethnopolitics*, 14(1), 32–51. [https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1080/17449057.2014.926611](https://doi.org.ezproxy.nord.no/10.1080/17449057.2014.926611)

ILO (1989). *ILO-konvensjon nr. 169 om urfolks og stammefolks rettigheter*. International Labour Organization. [nr.-169-om-urbefolkninger-og-stammefolk-i-selvstendige-stater.pdf](#)

Justis- og beredskapsdepartementet. (2013). *Forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner. Det handler om å leve* (St. meld. nr. 15 (2012–2013)). Oslo: Departementet. [Meld. St. 15 \(2012–2013\)](#)

Justis- og beredskapsdepartementet. (2021). *Frihet fra vold: Regjeringens handlingsplan for å forebygge og bekjempe vold i nære relasjoner 2021–2024*. Regjeringen.

Kuokkanen, R. (2007a). *Reshaping the University: Responsibility, Indigenous Epistemes, and the Logic of the Gift*. UBC Press.

Kuokkanen, R. (2007b). Myths and realities of Sami women: A post-colonial feminist analysis

for the decolonization and transformation of Sami society. In J. Green (Ed.), *Making space for Indigenous feminism* (pp. 72-92). Fenwood Publishing.

Kvale, S. and Brinkmann, S. (2015) *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. 3rd Edition, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

Kwate Naa Oyo A., Meyer Ilan H. 2011. "On Sticks and Stones and Broken Bones: Stereotypes and African American Health." *Du Bois Review: Social Science Research on Race* 8(1):191–98. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1742058X11000014>

Larsen, A. I. L., Stoor, J. P. A., Bongo, B. A., Mienna, C. S., & Blix, B. H. (2018). "We own the illness": A qualitative study of networks in two communities with mixed ethnicity in Northern Norway. *International Journal of Circumpolar Health*, 77(1), 1438572. <https://doi.org/10.1080/22423982.2018.1438572>

Larsen, A. I. L., Blix, B. H., Stoor, J. P. A., & Bongo, B. A. (2018). "The prayer circles in the air": A qualitative study about traditional healer profiles and practice in Northern Norway. *International Journal of Circumpolar Health*, 77(1), 1476638. <https://doi.org/10.1080/22423982.2018.1476638>

Lorenz, E. (1981). *Samefolket i historien*. Oslo: Aschehoug.

Lyman, B., & Moore, C. (2019). The learning history: A research method to advance the science and practice of organizational learning in healthcare. *Journal of advanced nursing*, 75(2), 472-481.

Mehus, G., Bongo, B. A., Engnes, J. I., & Moffitt, P. M. (2019). Exploring why and how encounters with the Norwegian health-care system can be considered culturally unsafe by North Sami-speaking patients and relatives: A qualitative study based on 11 interviews. *International Journal of Circumpolar Health*, 78(1). <https://doi.org/10.1080/22423982.2019.1612703>

Minde, H. (2003). Assimilation of the Sami – Implementation and Consequences. *Acta Borealia*, 20(2), 121–146. <https://doi.org/10.1080/08003830310002877>

Minde, H. (2005). The Making of an International Movement of Indigenous Peoples. *Scandinavian Journal of History*, 30(3–4), 221–234.

Minde, H. (2005). Assimilation of the Sami – Implementation and Consequences. *Gáldu Čála – Journal of Indigenous Peoples Rights*, 3/2005. Kautokeino: Gáldu – Resource Centre for the Rights of Indigenous Peoples: [minde_engelas6-libre.pdf](https://minde-engelas6-libre.pdf)

Minde, G.-T., & Weber, A. (2017). Hvordan reagerer små samiske lokalmiljøer når kvinner forteller om seksuelle overgrep? *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 14(3), 265-274. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2017-03-07>

Nergård, J.I. (2025). Forsoning med tapt tid. Samisk oppgjør med urett og kolonisering. Fagbokforlaget.

Nergård, R. J. M. (2017). *Psykiske helsearbeideres erfaringer med å inneha samisk språk-og kulturforståelse i møte med samiske pasienter* (Master's thesis, UiT Norges arktiske universitet).

Nesheim, T., Gressgård, L. J., Hansen, K., & Neby, S. (2019). Gjenstridige problemer og tverretattlig samordning: Et analytisk rammeverk. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, 35(1), 28–50.

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-2936-2019-01-02>

Nilsson, Ragnhild (2020) “The consequences of Swedish national law on Sámi selfconstitution—The shift from a relational understanding of who is Sámi toward a rights-based understanding.” *Ethnopolitics* 19(3), 292–310

NIM - Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter. (2022). Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge. Hentet fra Oslo: <https://www.nhri.no/rapport/holdninger-til-samer-og-nasjonale-minoriteter-i-norge/?showall=true>

Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM). (2022). Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge (NIM-R-2022-006). NIM. [-content/uploads/2022/08/NIM-R-2022-006-web.pdf](https://www.nim.no/content/uploads/2022/08/NIM-R-2022-006-web.pdf)

NOU 1984: 18. *Om samenes rettsstilling*. Kommunal- og distriktsdepartementet.

NOU 1995: 6 *Plan for helse- og sosialtjenester til den samiske befolkning i Norge*. Helse- og omsorgsdepartementet.

Nygaard, V. (2020). Brukermedvirkning på systemnivå for samiske pasienter i spesialisthelsetjenesten. Hva sier offentlige dokumenter? *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 17(2–3), 161–172.

Nymo, R. (2007). Den samiske pasientens mangfold-er omsorgsutøveren beredt til møter?. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 4(1), 33-42.

Pietikäinen, S., Huss, L., Laihiala-Kankainen, S., Aikio-Puoskari, U., & Lane, P. (2010). *Regulating Multilingualism in the North: The Case of the Sámi Languages*. *Acta Borealia*, 27(1), 1–25.

Porsanger, J. (2004). *An Essay About Indigenous Methodology*. *Diedūt*, 1, 105–126.

Prop. 116 L. (2017-2018). Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak) Endringer i sameloven mv. (konsultasjoner). Kommunal- og distriktsdepartementet.

Ravna, Øyvind (2019): Same- og reindriftsrett. Cappelen Damm Akademisk. Samiske tall forteller 15. Kommentert samisk statistikk 2023/Sámi logut muitalit 15. Čielggaduvvon sámi statistihkka 2023. Rapport 1/2023: [slm - kapitlene samlet - norsk.pdf](https://www.samilogutmuitalit.no/slm-kapitlene-samlet-norsk.pdf) ([samilogutmuitalit.no](https://www.samilogutmuitalit.no))

Sametinget. (2017). *Etiske retningslinjer for samisk forskning*. Sametinget, Karasjok. [etiske-retningslinjer-for-samisk-helseforskning-ny.pdf](https://www.sametinget.no/etiske-retningslinjer-for-samisk-helseforskning-ny.pdf)

Sannhets- og forsoningskommisjonen. (2023). *Dokument 19 (2022–2023): Sannhet og forsoning – grunnlag for et oppgjør med fornorskingspolitikk og urett mot samer, kvener/norskfinner og*

skogfinner: Rapport til Stortinget fra Sannhets- og forsoningskommisjonen. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Dokumentserien/2022-2023/dok19/>

Saus, M. (2021). Gjenoppretting og forsoning i barnevernets møte med urfolk og nasjonale minoriteter. I V. Paulsen & B. Berg (Red.), *Møter mellom minoriteter og barnevernet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Saus, M., Salamonsen, A., Douglas, M., Hansen, K. L., & Thode, S. K. (2018). Utredning om barnevern for den samiske befolkningen, innvandrere og nasjonale minoriteter i Norge: Kompetansehevende tiltak, kunnskapsmiljø og samiske barns særlige rettigheter. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

Silviken, A. & Gerhardsen, E. (2019 27.09.). Consequences of historical trauma on mental health in the Sámi population. (konferansepresentasjon 21. oktober 2019). Enduring Injustices and Truth and Reconciliation Commissions for Indigenous Peoples. Tromsø: UiT Norges arktiske universitet.

Skjeie, H., & Teigen, M. (2003). Menn imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 44(1), 3–27.

Skogvang, Susann F. (2017) *Samerett*. 3. utg. Universitetsforlaget

Sköld, P., & Nordin, G. (2015). Metodologiska utmaningar vid studier av urfolk i en nordisk kontext. In *City-Saami?: Same i byen eller bysame? Skandinaviske byer i et samisk perspektiv* (pp. 31?57)

Smith, L. T. (1999). *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples*. Zed Books.

Smith, L. T. (2012). *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples* (2nd ed.). Zed Books.

Solbakk, John Trygve, red.: *Samene: en håndbok*, 2004 (1. utg. 1990)

Sollien, Mia B.D.: Å være en dobbel eller trippel minoritet. Samiske skeive personer i Norge. Masteroppgave i sosialantropologi høsten 2023. Sosialantropologisk institutt, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.

Somby, A. (2024). Systemisk Familieterapi i Samisk Kontekst. Hvilke Faktorer Har Betydning for et Godt Familieterapeutisk Arbeid i Samarbeid Med Samiske Familier?

SOU (1975) "Samerna i Sverige." URL <https://lagen.nu/sou/1975:99#sid89-im>

Tjørndal, A., & Fylling, I. (2021). *Digitale forskningsmetoder* (1. utgave.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

St.meld. nr. 55 (2000-2001) *Om samepolitikken*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

St.meld. nr. 33 (2001–2002) *Tilleggsmelding til st.meld. Nr. 55 (2000-2001) Om samepolitikken*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

St.meld. nr. 28 (2007–2008) *Samepolitikken*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

St.meld. nr. 15 (2022–2023) *om folkehelse og levekår i samiske områder; Folkehelsemeldinga – nasjonal strategi for utjamning av sosiale helseforskjeller*. Helse- og omsorgsdepartementet.

St. Meld 12 (2023 –2024) *Samisk språk, kultur og samfunnsliv. Folkehelse og levekår i den samiske befolkningen*. Helse- og omsorgsdepartementet.

Sverdrup, Sidsel, 2013. Følgeforskning som en tendens i nyere norsk evaluering: Hva er det og hvordan kan det gjennomføres? I: Evaluering. Halvorsen m fl (red). Fagbokforlaget, 2013, 134-147

Teigen, Mari 2009. Kjønnslikestilling – familie- og likestillingspolitikk. Tidsskrift for kjønnsforskning 33 (4), 330-342.

Todal, J. (2021). Pitesamisk språk på norsk side. Situasjonen no og tiltak for framtida. Hentet fra https://sametinget.no/_f/p1/i764cc80c-ff41-42c4-b425-6b1392e2494c/pitesamisksprakrapport.pdf

Tuhiwai Smith, L. (1999). *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples*. Zed Books. London & New York. University of Otago Press. Dunedin.: [linda-tuhiwai-smith-decolonizing-methodologies-research-and-indigenous-peoples.pdf](https://www.otago.ac.nz/assets/Uploads/Linda-Tuhiwai-Smith-Decolonizing-Methodologies-research-and-indigenous-peoples.pdf)

Tjønndal, A., & Fylling, I. (2021). Digitale forskningsmetoder. Cappelen Damm Akademisk.

Wilson, S. (2001). *What Is an Indigenous Research Methodology?* Canadian Journal of Native Education, 25(2), 175–179.

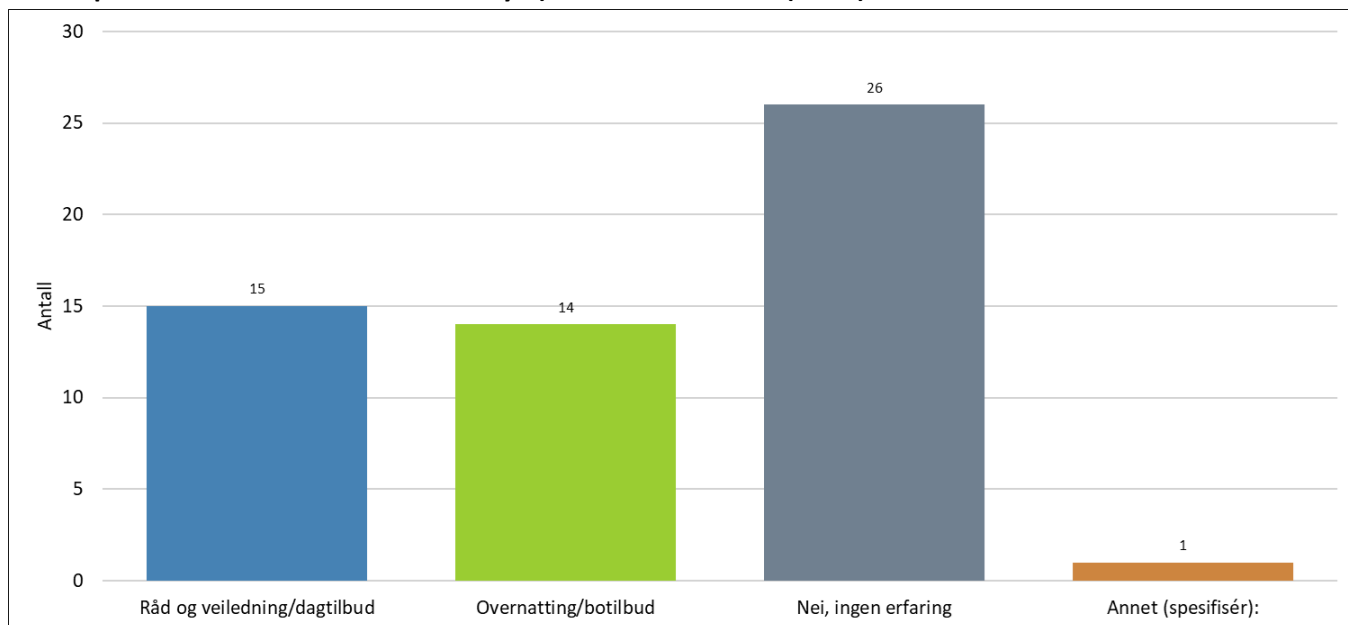
Øverli, I. T., Bergman, S.H. & Finstad, A. K. (2017). «Om du tør å spørre, tør folk å svare»: Hjelpeapparatets og politiets erfaringer med vold i nære relasjoner i samiske samfunn. (Rapport 2/2017).

Åberg, I. B., & Paulsen, M. (2024). Taushet er ikke det samme som samtykke: Evaluering av Trøndelag fylkeskommunes arbeid med samisk. FOU rapport nr.102 Nord Universitet.

Aarset, M. F. & Rosten, M. G. (2023). «Alt som (ikke) ramler inn døra ...» Familieverntjenesten i en mangfoldig befolkning (NOVA Rapport 2/23). NOVA, OsloMet.

VEDLEGG

Tabell: Har dere erfaring med å tilby tjenester til brukere med samisk bakgrunn? (flervalgsspørsmål der respondenten ble bedt om å sette kryss). Antall krisesentre (N=40). 2023.



Tabell: Hvordan vurderer du krisesenterets forutsetninger for å gi et tilbud til brukere med samisk bakgrunn? Antall krisesentre (N=40). 2023.

