



# RAPPORT OM FORPROSJEKTET

Romsk kultur- og ressurscenter – Romano Kher

KIRKENS  
BYMISJON



## Den mørke trekanten

I konsentrasjonsleirene ble fangene merket med forskjellige trekantsymboler. Slik ble de delt i kategorier som for eksempel emigranter, kriminelle eller «usosiale». Ulike farger og bokstaver ble brukt for å kunne se hvilke underkategorier minoriteten tilhørte. Sigøynerfangene fikk først en svart trekant, som etter en stund ble gjort om til mørkebrun. Z for «zigeuber» ble deres bokstav.



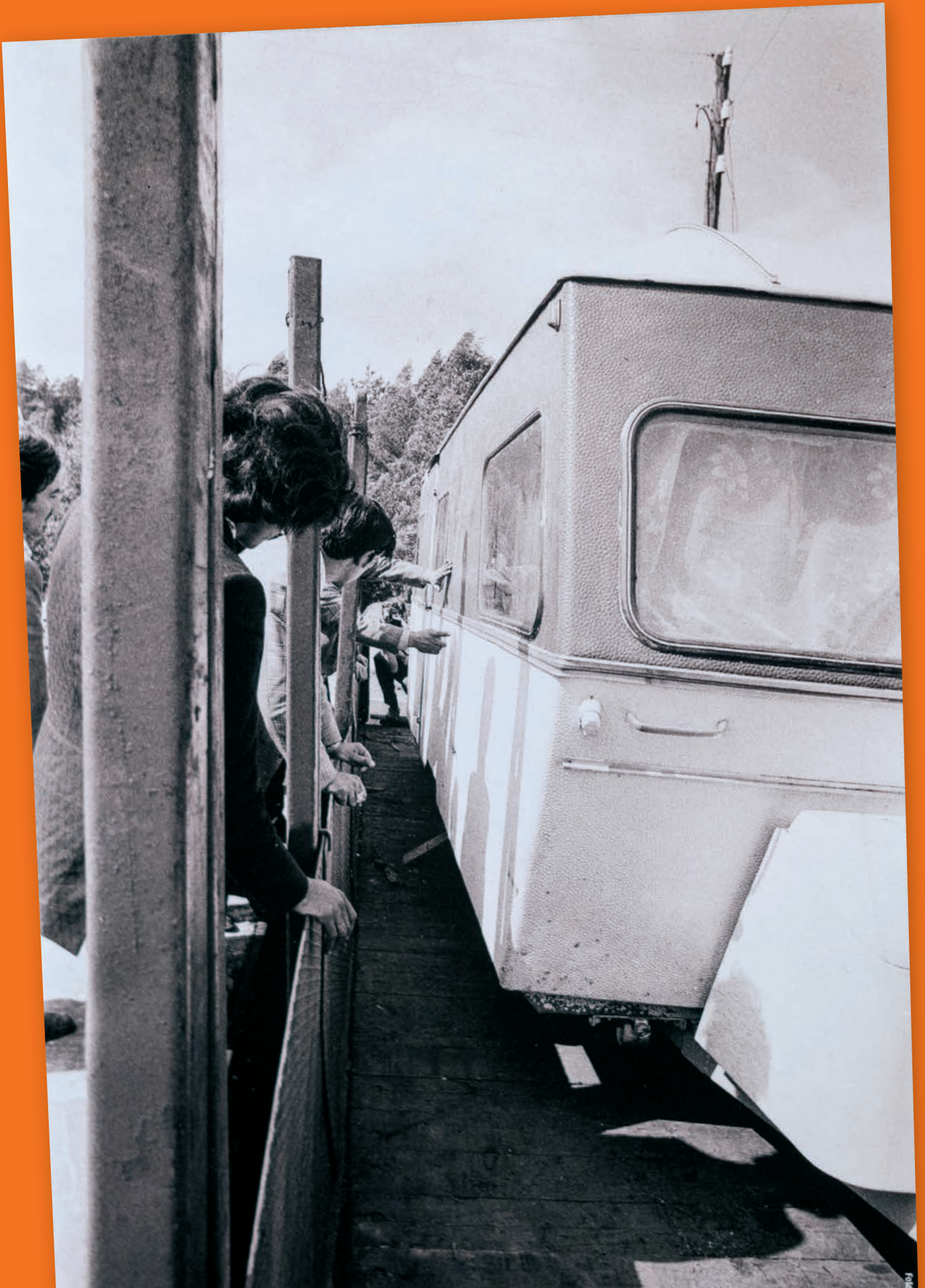
# INNHold

- 05 Sammendrag
- 07 Mandat og målsetting for forprosjektet
- 08 Myndighetenes kollektive oppreising
- 09 Dialog med norsk rom
- 10 Organisering av forprosjektet
- 12 Dialoger med Det romske rådet
- 18 Organisasjonsform og ledelse
- 28 Ulike tiltak
- 44 Utviklingsfaser
- 46 Økonomi
- 48 Avslutningsvis

Rapporten presenterer Kirkens Bymisjons forprosjekt til Romsk kultur- og ressurscenter.







# SAMMENDRAG

Den 8. april 2015 beklaget statsminister Erna Solberg, på vegne av regjeringen, den rasistiske ekskluderingspolitikken som ble ført overfor norske rom i tiårene før og etter andre verdenskrig, og de fatale følgene denne politikken fikk under holocaust.

Unnskyldningen følges opp med en kollektiv oppreisning. KMD har hatt en dialog over tid med norske rom om hvordan oppreisningen kan utformes. Denne dialogen har vært en viktig del av grunnlaget for beslutningen om å utrede et kultur- og ressurscenter.

Forprosjektet startet sommeren 2016 og avsluttes 31. mars 2017. Gruppen har bestått av fire personer fordelt på 2,5 stillinger, og det er stiftelsen Kirkens Bymisjon som har ledet prosjektet. Mandatet har vært å kartlegge norske roms behov og ønsker i forhold til etableringen av et kultur- og ressurscenter. Videre skulle forprosjektet utrede og anbefale organisasjonsmodell for senteret, lokaler, struktur, modell for ledelse og bemanning etc. Rapporten skal være ferdig innen 1. mars 2017 og skal inneholde anbefalinger videre.

Blant målene til senteret er at det skal bli et senter som rom hører til og «eier» som sitt eget. Det har de aldri hatt tidligere i Norge. På senteret skal rom kunne skaffe seg ferdigheter og kunnskap, la sine barn bli kjent med egen historie, videreutvikle sitt morsmål og lære norsk. Senteret skal være et møtested mellom majoritetsbefolkningen og rom-minoriteten til gjensidig læring og kjennskap.

Forprosjektet har drøftet flere vesentlige trekk ved romkultur- og tradisjon som kan få betydning for om senteret skal lykkes. Konflikthet og forebygging er ett trekk. Deltagelse og ansvar for drift er et annet. Organisering av senteret er et tredje og familiestruktur er et fjerde. Dette er beskrevet og drøftet i rapporten.

Vi beskriver en etappevis utvikling av senteret. Avgjørende for fremdriften er hvor lang tid det tar å finne lokalene og sette de i stand. Forprosjektet har ikke hatt mandat til å inngå kontrakt om leie av lokaler. Vårt utgangspunkt for fremdriften er at lokalene er klargjort i 2018. Dersom det tar lenger tid å finne lokaler så vil tidsplanen måtte skyves utover i tid.

I første etappe vil man ansette et team som både vil bestå av rom og gadj. Så vil man prioritere å klargjøre kultursal for kulturaktiviteter, kafé og åpen barnehage. I neste fase i 2019 vil barne- og ungdomsklubb, arbeidsrettede kurs for kvinner og menn, etablering av systue og neglstudio bli aktuelt. Menigheten har i fremtiden mulighet for å flytte sin virksomhet inn i senteret.

Vi anbefaler at Veiledningstjenesten som i dag driftes av Oslo kommune, flyttes og organiseres inn i kultursenteret. Det er vår anbefaling å knytte flest mulig funksjoner til huset for å sikre vitalitet, kreativitet og levedyktighet.

Rapporten avslutter med en oversikt over driftsbudsjett i 2017, 2018 og 2019 samt et investeringsbudsjett. Det er også et budsjett for Veiledningstjenesten som vi forutsetter finansieres over KMD med egne midler.

**Jeg håper at de  
norske sigøyner-  
ne skal inkluderes  
i fellesskapet, at  
vi skal få lov til å  
bli inkludert.**

Romni, 51 år

### **Stortingsreferat 12.02.1931**

En god del av disse utlendinger som kommer inn i landet, er rasemessig sett av mindreverdige kvalitet. De har dårlig arvestoff, men de har en stor vitalitet i retning av å formere sig. Vår rase lider under denne innvandring.

Vår gode nordiske rase blir opblandet på en måte som er uheldig for vår rases fremtid. Dette er den verste og i lengden den kostbareste følge av vår slappe innvandringskontroll. En økonomisk tapning kan vi vinne over, men dårlig arvestoff som er kommet inn i rasen blir man aldri kvitt.

Fra frontaledebatten advarer Jens Hunseid mot raseblanding.

Ett år senere ble han statsminister.



# MANDAT OG MÅLSETTING FOR FORPROSJEKTET

Den 8. april 2015 beklaget statsminister Erna Solberg, på vegne av regjeringen, den rasistiske ekskluderingspolitikken som ble ført overfor norske rom i tiårene før og etter andre verdenskrig, og de fatale følgene denne politikken fikk under holocaust. Statsministeren sa videre at norske rom skal få en form for kollektiv oppreisning.

I etterkant av statsministerens beklagelse har Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) vært i dialog med representanter for rom om hvordan oppreisningen kan utformes. Denne dialogen har vært en viktig del av grunnlaget for beslutningen om å utrede et kultur- og ressurscenter.

## MÅLSETTING FOR FORPROSJEKTET

Målsettingen er å utrede hvordan et kultur- og ressurscenter for norske rom kan etableres, med sikte på eventuell oppstart i 2017.

## MÅLGRUPPE

Norske rom, en nasjonal minoritet som består av om lag 500–700 personer.

## ORGANISERING AV PROSJEKTET

Departementet finansierer prosjektet. Representanter for norske rom skal delta fra begynnelsen.

KMD var i 2015 i kontakt med flere aktuelle samarbeidspartnere angående et kultur- og ressurscenter for rom. Oppdraget ble lagt ut som en intensjonskunngjøring våren 2016, og forprosjektet ble tildelt Stiftelsen Kirkens Bymisjon i Oslo og startet i juni 2016.

Kirkens Bymisjon har mulighet til å knytte til seg andre samarbeidspartnere i gjennomføringen.

## GJENNOMFØRING

I 2016 ser man for seg at forprosjektet omfatter blant annet:

- Rekruttering av prosjektleder og prosjektmedarbeider.
- Etablere grunnstruktur; kontorplasser, styringsgruppe og referansegruppe. Styrings- og referansegruppene skal være representative med tanke på kjønn, alder og roms deltakelse.
- Kartlegge norske roms behov.
- Utrede og anbefale organisasjonsmodell for et kultur- og ressurscenter, lokaler, struktur, modell for ledelse og bemanning etc.
- Rapport om forprosjektet og anbefalinger videre.

Forprosjektet avsluttes 31. mars 2017. Etter forprosjektet vil departementet motta en rapport for oppstart av Romsk kultur- og ressurscenter. Kirkens Bymisjon har ambisjon om å være den foretrukne driften av senteret, etter at forprosjektet er avsluttet. Utformingen av et eventuelt kultur- og ressurscenter for norske rom vil avhenge av rapporten og anbefalingene fra forprosjektet.

Rapport fra forprosjektet med beskrivelse, vurderinger, anbefalinger og budsjett skal legges frem for KMD innen 1. mars 2017.

# MYNDIGHETENES KOLLEKTIVE OPPREISNING

Regjeringen vil gi en kollektiv oppreisning som skal komme gruppen av norske rom til gode. Etter norske roms egne ønsker skal summen i hovedsak anvendes på et kultur- og ressurscenter i Oslo. Regjeringen har foreslått i statsbudsjettet for 2017 en bevilgning på 13 millioner kroner til etablering og drift av senteret.

I flere av møtene vi har hatt med rom i 2016 så har de uttrykt på ulike vis hvordan et kultursenter kan være med å bryte ned barrierer hos majoritetsbefolkningen mot rom.

Historien bak den kollektive oppreisningen er dramatisk og tragisk. Men mytene og fordommene om rom lever fortsatt blant folk flest. Tore-Jarl Bielenberg skriver at de viktigste virkemidlene for å endre holdninger til rom er opplysning og kunnskap. («Roma/Sigøynere; I går i dag, i morgen», en bok om møter mellom mennesker.) Det samsvarer med hva vi har oppfattet i møte med romrepresentanter.

## MÅLSETTINGER FOR SENTERET

Med bakgrunn i våre møter og samtaler med rom gjennom 2016 der ønsker og behov har vært snakket om og diskusjoner i prosjektgruppen er det disse fire målsettingene som peker seg særlig ut:

- Kultur- og ressurscenteret skal bli et møtested der kunnskap om rom kan formidles samt at kulturuttrykk som musikk, dans, historiefortelling, utstillinger mm kan øke kunnskapen blant skoleelever, studenter, fagmiljøer osv.
- Senteret skal bli et sted der rom hører til og «eier» som sitt eget. Det har de aldri hatt tidligere i Norge.
- Et senter der rom kan skaffe seg ferdigheter og kunnskap, la sine barn bli kjent med egen historie, videreutvikle sitt morsmål og lære norsk.
- Senteret skal bli et møtested mellom majoritetsbefolkningen og rom-minoriteten til gjensidig læring og kjennskap.





## DIALOGEN MED NORSKE ROM

Dialogen med representanter blant norske rom har vært en viktig del av grunnlaget for beslutningen om å utrede et kultur- og ressurscenter.

Departementet har gjennom høsten 2015 og vinteren 2016 hatt samtaler med norske rom og Kirkens Bymisjon.

Det er enighet mellom KMD, Kirkens Bymisjon og representanter for norske rom at dette organiseres som et forprosjekt i 2016 med mål om igangsetting av prosjektet i løpet av 2017. Norske rom har i etterkant av samtalene akseptert at Kirkens Bymisjon går inn som prosjektleder.

# ORGANISERING AV FORPROSJEKTET

## PROSJEKTANSATTE

Prosjektleder ble ansatt i juni 2016. Deretter ble utlysningstekst for prosjektmedarbeidere laget og stillingene ble lyst ut via Finn.no. 50 søkere til stillingen tolket vi som et tegn på stor interesse for prosjektet.

Vi valgte i tillegg til prosjektleder i 100 % stilling å ansette tre personer i 50 % stillinger med særlig kompetanse egnet for forprosjektet. En er sosialantropolog og har arbeidet flere år ved Romtiltaket i Oslo Kommune. De to andre er selv rom og har inngående kjennskap til rom i Norge. De tre begynte 1. oktober 2016.

### *De ansatte i forprosjektet er:*

- Natalina Jansen.
- Robert Lorentsen.
- Inger Sigfridsson.
- Kai-Rune Myhrer.

Forprosjektet har kontorplasser på Sentralen ved Socentral; Nordisk inkubator for sosial innovasjon.

## STYRINGSGRUPPE, REFERANSEGRUPPE

En styringsgruppe ble nedsatt fra oktober 2016. Styringsgruppens viktigste oppgaver har vært å gi råd i problemstillinger, gi aktiv støtte til prosjektleder, følge med i prosjektets fremdrift og ta de overordnede beslutningene for prosjektet. Styringsgruppen har møttes fire ganger i perioden fra oktober til februar.

### *Den har bestått av:*

- Kristina Stradet-Gitmark, KMD.
- Mali Asmyhr Gulbrandsen, KMD.
- Jan Jansen, Romani Kultura.
- Johannes Heggland, Kirkens Bymisjon.
- Kai-Rune Myhrer, Kirkens Bymisjon.

### *Referansegruppen ble også nedsatt i oktober 2016 og har bestått av:*

- Tone Cecilie Karlgård, mangfoldskurator, Utstilling- og publikumsseksjonen, Kulturhistorisk museum.
- Maria Rosvoll, prosjektkoordinator, HI-sentret.
- Magnus Askim, leder av NAV Integrering.
- Safira Josef, mediator/informasjonsmedarbeider, Romtiltaket og informasjonsmedarbeider, Oslo museum.
- Sunita (Fanny) Lakatosova, mediator/informasjonsmedarbeider, Romtiltaket og informasjonsmedarbeider, Oslo museum.
- Alpacino Jansen, mediator, Romtiltaket.
- Balder Hasvoll, veiledningstjenesten, Romtiltaket.
- Mari Sømme Hammer, Romlostjenesten, Romtiltaket.
- Kristin Gaukstad, avdelingsleder dokumentasjon og samling, Oslo museum.
- Patrick Ekberg Sørensen, Oslo musikk- og kulturskole, Utdanningsetaten.
- Torbjørg Bay, tidligere ansatt på Sigøynerkontoret i Oslo kommune, nå selvstendig konsulent/pensjonist.
- Unni Sekkesæter, grunnlegger og leder av Microfinans Norge.
- Lowri Rees, filmprodusent (blant annet av «Samson på reise» og «Rozas sang»).
- Håvard Arnhoff, arkitekt, Felleskapet å fortette byen.
- Sefore Pettersen, Petrebost.
- Daniel Kwiek, Gulbrandsen.
- Rosa Barbara Josef.





Referansegruppen har møttes fire ganger i løpet av prosjektperioden og gitt oss innspill til struktur og innhold i kultur- og ressursentret, hvordan deres organisasjoner kan bidra inn i kulturhuset og hvordan samarbeidet mellom deres organisasjoner og kulturhuset kan se ut i fremtiden.

Det har vist seg å være noe sprikende oppfatninger i referansegruppen rundt i hvor stor grad integreringsperspektivet skal legges til grunn for kultur- og ressursentret. Noen mener at prosjektet ligner for mye på handlingsplanen til Arbeids og inkluderingsdepartementet og at integrering ikke er roms ønske eller behov. Andre i referansegruppen

har ment at de i sitt arbeid med rom tvert imot opplevde at rom selv har et ønske om integrering og at delrapporten snakker med en tydelig «romsk» stemme» når den beskriver integreringsfremmende elementer i for eksempel i åpen barnehage og barne- og ungdomsklubben.

Dessverre har flere av representantene med rom-bakgrunn ikke kommet til møtene i referansegruppen og derfor ikke vært med å nyansere hva rom-gruppa selv mener. Prosjektgruppa har imidlertid tatt opp temaet med Det romske rådet, uformelle grupper og individer.



# DIALOGER MED DET ROMSKE RÅDET

## Uformelle grupper og enkeltindivider om kultur- og ressurscenteret.

I løpet av vinter og vår 2016 hvor Kirkens bymisjon hadde de første møtene med rom-representanter, kom det frem flere ønsker om hva det nye senteret skal inneholde. I forprosjektet har vi i møter med Det romske rådet, uformelle grupper og enkeltindivider tatt opp igjen disse ønskene.

Prosjektgruppa har lagt stor vekt på å få de vi har snakket med til selv å definere hvordan huset skal organiseres, hva som skal være inne i huset, hvordan aktivitetene kan utformes, hvilke fordeler og ulemper de ser for seg med etableringen av ulike aktiviteter etc. Vi har erfart at mange har utfordringer med å uttrykke hva gruppens behov er, eller hva de selv mener. De ønsker heller å høre hva prosjektgruppa eller myndighetene mener. De ansatte med rom-bakgrunn mener dette sannsynligvis er en konsekvens av at rom gjennom tidene sjelden har blitt spurt om hva de mener er gruppens eller sine egne behov da behovene oftest har vært definert av myndighetene. Noen har ment at det ikke er noen vits å snakke om det, eller at de ikke orker å snakke om det, da myndighetene allikevel alltid bestemmer og gjør som de vil.

I våre samtaler med rom er det svært få som på eget initiativ har tatt opp bakgrunnen for den kollektive erstatningen som nå blir gitt. Prosjektgruppa har ikke inntrykk av at det er den tragiske før- og etterkrigshistorien og de fatale følgene som denne fikk som nødvendigvis gjør at norske rom definerer seg som en distinkt gruppe med behov for et eget kultur- og ressurscenter. Allikevel opplever de fleste at både de selv og gruppen er et «offer» for myndighetenes politikk, selv om det er litt ulike forklaringer på hvorfor man opplever det slik. De fleste er positive til sigøynerkontoret og tiltakene i handlingsplanen, men

mener allikevel at myndighetene diskriminerer rom. Noen mener at tiltakene har eksistert for kort periode, ikke har hatt kontinuitet eller ikke har vært økonomisk eller på andre måter lønnsomme eller egnet for rom. Også kollektive sanksjoner fra myndighetene mot rom som følge av enkeltmenneskers atferd, har skapt mistro. Flere, spesielt rom-representanter, vektlegger at romsk kultur aldri har blitt anerkjent, men at norske myndigheter og majoritetssamfunnet istedenfor har hatt ønske om at de skal bli «mest mulig norske».

Norske rom er stolt av sin kulturbakgrunn og mange av de kulturuttrykkene som praktiseres i hverdag og til fest i Oslo og på reise. Men så lenge samfunnet i så liten grad kjenner og tar hensyn til disse kulturuttrykkene blir en av konsekvensene at de blir sittende fast i en situasjon hvor de er nødt til å leve sine liv og praktisere sin kultur på utsiden av samfunnet og utenfor myndighetenes kontroll.

Prosjektgruppa opplever ikke at dette betyr at norske rom ikke ønsker eller ser det som nødvendig at man nærmer seg storsamfunnet. Slik vi oppfatter det ligger utfordringen for rom at når myndighetene og majoriteten snakker om integrering, så opplever rom det som assimilering (dvs. et press om at de skal gi opp det romske og bli mest mulig norske). Flere legger vekt på at det de ønsker er å bli inkludert i samfunnet, dvs at den romske kulturen skal bli anerkjent og godtatt og sett på som likeverdig norsk kultur.

Nesten alle vi har snakket med mener at aktiviteter som barnepass, barne- og ungdomsklubb og arbeidsrettede aktiviteter kan ha positive aspekter ved seg som gjør at rom kan nærme seg storsamfunnet. Men som prosjektgruppa har forstått det mener de at

aktivitetene bør ha base i romsk språk og kultur, men at det i tillegg bør foregå en tilnærming til norsk språk og kultur. For eksempel uttrykker majoriteten at hovedspråket i den åpne barnehagen må være romanes, men ser det som positivt at det også foregår tilnærming til norsk språk og kultur. Majoriteten ser det som positivt at ungdom og kvinner får en arena hvor de kan lære og oppleve ting som er moderne og aktuelle i dagens samfunn.

Fordelen med et eget kultur- og ressurs-senter er at disse kunnskapene kan tilegnes på en arena hvor man føler seg trygg og forstått fordi man er blant «sine egne». Gadje kan være ansatt men de må anerkjenne og ha forståelse for at romsk kultur skiller seg fra norsk kultur på flere områder. For eksempel er respekten for de eldre viktig, og det er sterkere kjønnskillinger i romsk enn i norsk kultur.

De gadje-ansatte kan godt bidra med sin kompetanse om norsk kultur og samfunn inn i sentret så lenge de ikke er belærende eller presser enkeltindivider eller gruppen til å ta avstand eller gjøre opprør mot sine verdier. Slik vi oppfattet det er rom klar over at romkulturen er i endring, men ser det som viktig at denne endringen må skje over tid og med respekt og forståelse fra gadjes side.

Når vi har snakket med rom har vi ofte spurt hva de mener er romske tradisjoner. Vi har spurt de eldre om det for eksempel finnes musikk- eller spesielle håndverkstradisjoner som de ønsker at de yngre skal få kjennskap til, eller som det kan være aktuelt å vise frem i kultur- og ressurs-sentret. Flere erindrer at deres foreldre eller besteforeldre var flinke kniv- og kjeleflikkere og at noen spilte fele eller gitar, danset og sang og synes det hadde vært fint om den yngre generasjonen fikk kunnskaper og lærte dette. Noen nevner også at det hadde vært fint å sy tradisjonelle klær til bruk ved 8. april markeringer eller andre festligheter, og lære den yngre generasjonen hvordan man lager de romske tradisjonelle matrettene. Også fortellertradisjoner er en arv flere har trukket frem som de ønsker å bruke i et kultursenter.

De fleste trekker frem språket, felleskapet,

ære og respekt når de skal beskrive romsk kultur. Mange nevner at det fine med et eget kultur- og ressurs-senter er at man der kan få «være seg selv» uten majoritetens kritiske blikk, redsel for å bli kastet ut fordi det man snakker for høyt, gjør ting annerledes eller rett og slett fordi man er rom.

Rom har alltid ønsket å få være seg selv og nå øyner de endelig muligheter til å få utfolde seg i et senter de selv «eier» og ikke minst har medansvar for.

### ERFARINGS- OG FORSKNINGSBASERT KUNNSKAP

I prosjektet har vi først og fremst valgt å legge til grunn den erfaringsmessige kunnskapen som fins i prosjektgruppa. Forprosjektet har hatt to prosjektmedarbeidere med rom-bakgrunn som har bidratt med sin kunnskap og innspill til hvordan et kultur- og ressurs-sentre må organiseres for å være egnet og attraktivt for rom. Begge disse har vært ansatt som mediatorer/ brobyggere ved Romtiltaket i flere år, og har vært sentrale personer i utviklingen og driften av flere viktige prosjekter som «Le Norveganongi Romengi Historia» som bidro til statens granskning, unnskyldning og erstatning. De har også vært med å etablere Det romske rådet og arbeidet med «Kelasame – Vi leker» og det arbeidsrettede prosjektet «For rom med rom» ved Deichmanske bibliotek/Sinsen kulturstasjon.

I tillegg har en av prosjektmedarbeiderne lang erfaring med å arbeide med ulike marginaliserte grupper og har jobbet med å utvikle og drifte tiltak 2 og 3 i Handlingsplanen; Veiledningstjenesten for rom (2) og kompetanseutvikling i offentlige virksomheter (3) for å bedre levekårene i Oslo siden 2009. I tillegg har hun gitt støtte, veiledning og samarbeidet med mediatorer/brobyggerne i deres prosjekter ved Romtiltaket. Forprosjektets leder har lang erfaring med sosialfaglig arbeid og har brukt samfunnsarbeid som metode i mange år. Videre har han startet opp og driftet ressurs-sentra for ulike marginaliserte grupper i Norge. Vi har også hatt møter med flere som har arbeidet lenge med rom blant annet Ada Engebritsen (Hioa), Gro Svolsbru (Nafo), Balder Hasvoll (Romtiltaket), Annelise Bothner

(IKM) og Patric Sørensen (tidligere Sinsen kulturstasjon, nå Kulturetaten). Vi har også snakket med Karen Sofie Pettersen som har god kjennskap til romani/taternes historie og situasjon.

Prosjektgruppa har hatt kjennskap til mye av den forskningsbaserte litteraturen som finnes om rom, både i Norge og Europa, og diskutert denne. I tillegg har vi diskutert mye av innholdet i Fafos evaluering av Handlingsplanen for å lære fra annet arbeid med norske rom. Fafo evaluerte imidlertid først og fremst utviklingen av myndighetens tiltak, og tar derfor ikke så mye opp hvordan norske rom selv definerer sine ønsker og behov. Vi har derfor kun valgt å bruke denne der hvor det er relevant, for eksempel i argumentasjonen om tiltak 2, 3 og 6 fra Handlingsplanen.

Vi har hatt møte og samtaler med representanter fra tre byrådsavdelinger i Oslo. Endelig har vi hentet impulser fra Eurodiaconias europeiske roma-network, fra romsk kultursenter og romsk kunnskaps- og informations-senter, begge i Malmø.

### NAVN PÅ SENTERET

I møter med Det romske rådet så har navn på senteret vært et av temaene. Vi har også brukt facebook og mange i miljøet har engasjert seg og foreslått navn. Noen ønsker kun et romanes-navn, mens andre også vil ha et norsk navn som majoritetsbefolkningen forstår. Rådet konkluderte med følgende: Romsk kultur- og ressurs-senter som hovednavn, og Romano kher (kher betyr hus) som undertittel.

### KONFLIKTER OG FOREBYGGING

Selv om rom-gruppa i Norge er liten og slektsbåndene tette, er det til tider omfattende konflikter mellom familiene. Konfliktene har til tider påvirket arbeidet med andre tiltak som har vært satt i gang i Oslo, for eksempel Romtiltaket og prosjekt «For rom med rom» ved Deichmanske bibliotek/Sinsen kulturstasjon. Prosjektet har derfor brukt en del tid på å drøfte med miljøet og politiet hvordan sentret skal forebygge og løse eventuelle hendelser som måtte oppstå i og rundt kultur- og ressurs-sentret.

### *Kort om bakteppet for konfliktene mellom familiene*

For å forstå bakgrunnen for konfliktene mellom familiene mener de fleste i miljøet at man må gå langt bakover i tiden.

Noen forteller at konfliktene stammer helt tilbake til 1950–1960-tallet når Franz Josef og Polykarp, Tjugurka og Milosh Karoli kom tilbake til Norge etter krigen. Det skal da blant annet ha oppstått uenighet om hvordan man forhandlet med myndighetene. Polykarp skal ha begynt å presentere seg som «sigøynerkongen» noe andre i miljøet ikke likte. Etter Polykarps død skal to av hans sønner allikevel ha fortsatt å krangle over «kongettittelen» men har i dag sluttet fred rundt dette.

Andre mener konfliktene blusset opp på 80-tallet i og med det så kalte «Diamantkuppet» hvor noen fra en familie svindlet Kreditkassen i Oslo. Flere opplevde det da som at miljøet ble kollektivt avstraffet for det noen i en familien gjorde. At alle tiltakene som var satt i gang, som sigøynerkontoret, skolen og barnehagen raskt ble nedlagt, setter de i forbindelse med «Diamantkuppet». Flere sier de måtte flykte fra Norge på grunn av prognoser fra majoritetsbefolkningen og mistet de husene de hadde fått bygget i Oslo.

På midten av 2000-tallet begynte konfliktene mellom familiene å bli voldelige. De siste årene har det vært flere sammenstøt, for eksempel i Lodalen 2008 og ved Torshov bingo i april 2013. På høsten 2013 var også prosjekt «For rom med rom» ved Deichmanske bibliotek nødt til å flytte virksomheten da de ansatte ble truet og angrepet av ungdommer fra en rivaliserende familie.

Meglingen mellom familiene om konfliktene foregår hovedsakelig innenfor roms tradisjonelle rettssystem Kris. Siden konfliktene ikke har latt seg løse i en nasjonal kris, er det nå dommere fra blant annet Tyskland og Polen som er involvert i å løse den. Konflikten er per dags dato uløst og det har vært en opptrapping av trusler på Facebook og i Oslos gater under prosjektperioden.

De fleste i miljøet tør ikke å politianmelde hendelsene av redsel for represalier eller fordi





de ikke tror at politiet vil ta dem alvorlig. Det romske rådet har nå rettet en henvendelse til politiet for å få hjelp til å løse konflikten. Politiet har forsikret om at de skal se nærmere på saken og vurdere hvilke tiltak de kan sette i verk.

#### ***Forebyggende tiltak***

De fleste vi har snakket med i rom-miljøet er enige i at kultur- og ressursentret skal være for alle uansett familietilhørighet. Allikevel mener både prosjektgruppa og miljøet at det er viktig å ta forhåndsregler og ikke være uforberedt på at noen i rom-miljøet vil kunne ønske å ødelegge for virksomheten.

Prosjektet har hatt møte med Oslo politidistrikt for å drøfte hvordan man kan sikre sentrets drift. Politet vil gi sentret en kontaktperson i det politidistriktet som sentret kommer å tilhøre. Det vil også kunne utstedes besøksforbund for personer som truer eller ødelegger for virksomheten, de ansatte eller besøkende.

Det skal gjøres kjent for alle i rom-miljøet at det vil være nulltoleranse for trusler, bråk og hærverk i sentret og at alt slikt vil politianmeldes.









Foto: Ulfent / fotografai/Arbent/Canal/la/la



# ORGANISASJONSFORM OG LEDELSE

I forprosjektet har vi diskutert ulike modeller for hvordan senteret skal organiseres og ledes. Følgende premisser må legges til grunn i all tenkning om organisering, fagkompetanse og struktur:

## PREMISSER

1. Det er en vesentlig premiss når vi skal vurdere organisering av senteret, at rom generelt har andre referanser og forståelse for struktur og organisering enn det som er vanlig i storsamfunnet. Minoriteten har i sin kultur egne normer og beslutningsprosedyrer. Disse har ofte sammenheng med familieloyalitet, tradisjoner, alder og kjønn. Rom har tradisjonelt en patriarkalsk storfamiliestruktur. En familie bestemmer bare over sin egen familie. Beslutninger som angår rom generelt, må tas av overhodene i fellesskap. Beslutninger er muntlige, men like forpliktende som om de var nedskrevet. Det er noe som må vektlegges i driften av senteret.
2. I rom-kulturen er det liten tradisjon for å organisere aktiviteter gjennom formelle organisasjoner. Etableringen av et «Romsk kultur- og ressurscenter» forutsetter imidlertid at organisering, drift og ledelse skjer innenfor rammen av norske lover og regler for organisasjonsdrift og med den nødvendige kompetanse for å sikre formålsrettet og effektiv bruk av de midler som blir stilt til disposisjon. En hovedutfordring blir derfor å forene Roms egen kultur/tradisjoner for organisering med de krav og muligheter som norsk kultur og regelverk gir, slik at Roms innflytelse på og fulle deltagelse i senterets virksomhet sikres.
3. Dette forutsetter at rom deltar i alle ledelses og driftsprosesser og etablerer et eierforhold til de beslutninger som fattes. Arbeidet må legge til grunn begreper som medansvar/medbestemmelse, myndiggjøring, bygging av tillit og relasjoner, kultursensitivitet og læring.
4. Et premiss er at en kompetent ideell organisasjon i prosjektfasen skal ha en sentral rolle i utredning og drift av senteret. Punkt 1–3 betyr at det må være både gadje og rom blant ledelse og ansatte og at ledelse av senteret må preges av dialog og gjensidig respekt for hverandres roller, kompetanser og kultur. Å lykkes vil bero på at disse premissene er forstått og anerkjent, – ikke minst hos gadje.

I lys av dette må organiseringen av senteret gjøres oversiktlig og enkel med kort vei mellom ledelse og deltakere. Overhodene i familiene må gis en tydelig rolle med mulighet til å ha innflytelse på viktige prosesser og beslutninger. Dette må nedfelles i strukturen. Man må bruke metoder som også ivaretar den muntlige tradisjonen.

Beslutninger som fattes må gjøres tilgjengelig for rom gjennom deres eget språk romanes. Vi har erfaring i forprosjektet med at det er krevende å få formidlet informasjon helt ut i ytterkantene av alle storfamiliene. På sosiale medier er de fleste rom pålogget, og det er naturlig å tenke at Facebook er en kanal å nå mange på.

## ORGANISASJONSMODELL

Å etablere et romsk kultur- og ressurscenter er helt nytt i Norge. Det er ingen lignende norske sentre å hente erfaring fra. Utvikling av organisasjonsmodellen vil derfor bli en viktig del av læringsprosessen i prosjektet der både rom og gadje gjensidig gjør erfaringer og «utdanner» hverandre. Gadje vil utvikle kommunikasjonsferdigheter, dialogkompetanse, kjennskap og kunnskap om rom og rom kan utvikle økonomikunnskap, personalkompetanse, kommunikasjon m.m.

Vi har besøkt kunnskaps- og informasjonssenteret for rom i Malmø. Det drives av Malmø kommune. To vesentlige forskjeller på rom i Sverige og Norge er at rom i Sverige generelt har mer utdanning og at de er mange flere. Det gjør at ansatte på senteret i Malmø som er rom kan fylle funksjoner i administrasjon og ledelse i kraft av sin kompetanse. Mangel på utdanning gjør at vi i Norge må lete etter en annen vei når vi skal organisere senteret. I Malmø har man valgt å drifte et romsk kunnskaps- og informasjonssenter i kommunal regi, mens man i tillegg har et kultursenter som er eid og drevet av romforeninger. En tilsvarende modell i Norge er vanskelig å se for seg med bakgrunn i at norske rom teller så få.

På denne bakgrunn tror vi det er for tidlig allerede nå å konkludere med hvilken organisasjonsmodell som vil være riktig på sikt. Rom har andre tradisjoner for organisering enn majoritetssamfunnet. Derfor foreslår vi en prosjektorganisering som gjør det mulig innenfor en tidsramme på minimum tre, maksimum fem år å utvikle en organisasjonsmodell som matcher romske tradisjoner samtidig som krav til organisering fra storsamfunnet oppfylles.

Den første fasen av prosjektet bør derfor være en utviklingsfase hvor både innhold/aktiviteter og organisasjonsform utprøves. Prosjektet knyttes formelt til den ideelle organisasjon som gis i oppdrag å lede etablering, drift og utvikling. Det er viktig at den aktuelle organisasjonen gir prosjektet en sentral forankring og full tilgang til organisasjonens relevante kompetanse og støttesystemer.

## ORGANISERING SOM PROSJEKT I ETABLERINGSFASEN

### *Målet for prosjektfasen er:*

- Å finne lokalene, gjennomføre bygningsmessige endringer, ansettelse, starte aktiviteter osv.
- Bruke prosjektfasen til å utvikle styringsform og struktur i senteret som vil være tilpasset rom og egnet for fremtidig drift.

Prosjektorganisasjonen bør utformes for å ivareta dette.

Det må legges inn en evaluering underveis fra KMD som særlig har fokus på roms erfaringer og opplevelser av senteret. Et avgjørende spørsmål er; Hvordan fungerer senteret som roms eget sted som sikrer deres rettigheter som nasjonal minoritet til å ta vare på sin kultur, religion, sitt språk og sine tradisjoner?

Vi forutsetter at det er en ideell organisasjon som skal være ansvarlig for driften i hele prosjektperioden.

Prosjektorganisasjonen må ha en styringsgruppe og en referansegruppe.

## MANDAT OG SAMMENSETNING FOR STYRINGSGRUPPEN I ETABLERINGSFASEN

### *Mandat*

Styringsgruppens viktigste oppgaver er å ta de overordnede beslutningene for prosjektets drift; – godkjenning av årsplan og budsjett, behandle regnskap. Dessuten følge opp prosjektets framdrift, gi støtte til prosjektleder og gi råd i spørsmål prosjektleder forelegger styringsgruppa.

### *Sammensetning*

Vi mener at styringsgruppen bør speile det faktum at dette er et romsk kultur- og ressurscenter. Derfor bør det være to romrepresentanter i gruppen, i tillegg til én person fra den ansvarlige drifterorganisasjonen, én person fra KMD, samt prosjektleder. De to rom bør velges av Det romske rådet – for hele prosjektperioden eller veksle med andre f.eks. etter to år.

Dersom KMD ikke ønsker å delta i styringsgruppen foreslås at styringsgruppen

består av to rom, to fra ansvarlig drifterorganisasjon samt prosjektleder. KMD vil likevel ha innflytelse gjennom sin rolle som oppdragsgiver og bevilgende myndighet.

I begge alternativer bør representanten for den ansvarlige drifterorganisasjonen være leder av styringsgruppen.

Prosjektleder rapporterer på vanlig måte til KMD gjennom årsrapport, revidert regnskap og gjennom skriftlig og muntlig kommunikasjon.

## MANDAT OG SAMMENSETNING FOR REFERANSEGRUPPEN

### *Mandat*

Referansegruppens oppgave er å være bindeledd mellom senteret og rom-familiene og skal kunne drøfte og formidle informasjon om viktige spørsmål og utfordringer i prosjektet – så som:

- Drøfte hva slags aktiviteter senteret skal drive med
- Drøfte erfaringer med aktivitetene og med struktur og organisering av senteret
- Gi råd i spørsmål som forelegges av styringsgruppen eller prosjektleder.

### *Sammensetning*

Referansegruppen foreslås å bestå av Det romske rådet. Rådet består av 10 medlemmer. Eventuelt kan rådet selv velge et mindre antall på 5–6 personer til å utgjøre referansegruppen. Deltakelse kan honoreres.

## TRE AKTUELLE ORGANISASJONSFORMER FOR FREMTIDIG STRUKTUR

I det følgende vil vi skissere tre organisasjonsformer som kan være aktuelle for en fremtidig struktur, – stiftelse, aksjeselskap eller forening (medlemsorganisasjon). Erfaringene i prosjektperioden vil gi grunnlag for å vurdere hvilken driftsform som skal velges for fremtiden.

### STIFTELSE

En stiftelse er regulert av stiftelsesloven.

En stiftelse er en egen type juridisk person som disponerer en formuesverdi som er stilt til rådighet for et bestemt formål av ideell, humanitær, kulturell, sosial, utdanningsmessig, økonomisk eller annen art, – her gjennom et statlig tilskudd med formål å opprette et romsk kultur- og ressurscenter.

En stiftelse er regulert med tanke på å skape en hensiktsmessig organisasjon for å ivareta formålet i et langt/varig perspektiv.

De som etablerer en stiftelse (stifterne) blir ikke stiftelsens eiere. Stiftelsen eier seg selv og skal arbeide uavhengig og selvstendig for å ivareta sitt formål. Når stiftelsen er etablert og finansiering av stiftelsens formål sikret reguleres driften helt og holdent gjennom vedtekter.

Stiftelsen kan ikke ha et formål som tilgodeser stifternes egen vinning eller interesser. Siden denne stiftelsens formål er å etablere og drifte et romsk kultur- og ressurscenter, kan ikke rom selv være blant stifterne. Stifterne må derfor være enten det offentlige alene eller det offentlige sammen med andre organisasjoner eller interessenter som støtter formålet.

En stiftelse for romsk kultur- og ressurscenter vil i utgangspunktet være en alminnelig stiftelse (ikke en næringsdrivende stiftelse) så lenge stiftelsen ikke skal drive næringsvirksomhet. Alminnelige stiftelser er i flere tilfelle opprettet for virksomhet som ønskes skilt ut fra den ordinære offentlige forvaltning. Eksempler på dette er Stiftelsen Norsk folkemuseum og stiftelsen Kulturhistorisk museum. Et annet eksempel er Stiftelsen Miljøfyrtårn som arbeider med miljøsertifisering av bedrifter, organisasjoner og offentlige instanser.



For å kunne opprette en stiftelse må stifterne stille til rådighet minst 100.000 kroner i stiftelseskapital. Hvor stor stiftelseskapitalen bør være i et romsk kultur- og ressurscenter, må avklares gjennom prosjektperioden.

Stiftelsens formål og organisering fastlegges gjennom vedtekter. En stifter kan sitte i styret, men ikke ha flertall. Styret kan sammensettes av representanter for rom og for andre relevante organisasjoner som kan bidra til å virkeliggjøre formålet. Eksempler på slike organisasjoner kan for eksempel være HL-senteret, Kulturhistorisk museum, Antirasistisk senter, LNU (Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner), Ungorg i Oslo og/eller organisasjonen som er gitt et særlig ansvar for deler av senterets drift.

Et styre representerer stiftelsen utad og har det fulle ansvar for at stiftelsen blir forvaltet tilfredsstillende.

#### *Stiftelsen vedtekter vil bestemme:*

- Hva som er senterets formål?
- Hvilke instanser som kan velge representanter til styret?
- Hvor mange representanter i styret rom skal oppnevne? – Og dermed for eksempel fastlegge at rom skal ha flertall i styret.
- Hva som er styrets oppgaver?
- Hvordan styret fatter beslutninger?
- Revisjon.
- Bestemmelser om endring/oppløsning av stiftelsen.

Vedtektene vil derfor i stor grad utforme i hvilken grad og hvordan rom selv skal kunne ha innflytelse over senterets drift og hvilken rolle staten skal ha.

Styret i stiftelsen tilsetter senterets daglige leder med ansvar for daglig drift og delegerer nødvendig myndighet til å ta avgjørelser knyttet til driften.

#### *Muligheter:*

- En stiftelse vil normalt egne seg godt for formål som har en varig karakter og som har samfunnsrettede formål/kulturformål framfor rene næringsformål.

- Dette er i samsvar med intensjonen bak opprettelse av et romsk kultur- og ressurscenter.
- En stiftelse har ikke eksterne eiere, men eier seg selv. Den kan gjennom vedtektene tilrettelegges slik at: 1. Sentrale premisser i rom-kulturen kan ivaretas i stiftelsens formål, struktur og arbeidsformer. 2. Makten i organisasjonen balanseres mellom aktuelle parter. 3. Potensielle interesser motsetninger mellom stifter og rom som målgruppe og aktør i stiftelsens aktiviteter forebygges.
- En stiftelse er oversiktlig å etablere ved at den er regulert av stiftelsesloven.
- Styret kan supplere seg selv eller velges gjennom et årsmøte eller representantskap
- En stiftelse er godt tilrettelagt mht. muligheten for kontroll med bruk av midler blant annet fordi de er underlagt tilsyn av stiftelsestilsynet. KMD vil bl.a. kunne utøve kontroll gjennom stiftelsesdokumentet og vedtektenes bestemmelse om formål, organisering, økonomi og regnskap
- Driften i stiftelsen kan finansieres ved tilskudd over statsbudsjettet ut fra hensynet til stabil, langsiktig finansiering og basert på en tverrpolitisk plattform.

#### *Utfordringer:*

- En alminnelig stiftelse forutsetter at stifterne skaffer til veie minimum 100.000 kroner i stiftelseskapital og at stiftelsens verdier og inntekter er sikret i forhold til formålet. Dersom det offentlige oppretter stiftelsen vil dette være ivaretatt.
- Den økonomiske risikoen i «vår» stiftelse må sikres gjennom tilstrekkelig investerings- og driftskapital fra oppstart og deretter ha et tilskuddsnivå som gjør det mulig å realisere formålet.
- Det kan være krevende å endre eller oppløse en stiftelse. Vedtektene må derfor være godt gjennomarbeidet og utformes slik at premissene for eventuelle endringer er klare.
- Ansatte-innflytelse og brukerinnflytelse er ikke formalisert med mindre det er regulert i vedtektene.

## AKSJESELSKAP

Et aksjeselskap er regulert av aksjeloven og er en selskapstype som er særlig innrettet mot å drive næringsvirksomhet. Selskapsformen kan imidlertid også benyttes for ikke-økonomiske formål.

Et aksjeselskap eies av aksjonærene (en eller flere) som har aksjer i selskapet. Eierandelen varierer med antall aksjer. I et aksjeselskap begrenses eierens økonomiske tapsrisiko til det beløpet de har skutt inn i aksjekapitalen. Aksjeeierne kan trekke seg ut av selskapet ved å selge eller overlate aksjeposten til andre. Hvordan dette eventuelt skal skje kan reguleres gjennom en aksjonæravtale.

Selskapet skal gjennom vedtekter bestemme sitt formål og måten selskapet skal drives på. Et aksjeselskap ledes av et styre som velges av generalforsamlingen hvor aksjonærene har stemmerett vektet etter andelen av aksjene de eier. Styret tilsetter daglig leder og har ansvar for selskapets økonomi. Det er ingen vesentlig forskjell på styrets ansvar og oppgaver i en stiftelse og i et aksjeselskap.

I vedtektene kan et aksjeselskap definere seg som «ideelt» – ved å bestemme at eventuelt «overskudd» på drift ikke kan deles ut til aksjonærene, men reinvesteres i selskapets formål.

Aksjeloven krever at aksjekapitalen minst skal være 30.000 kroner. Dersom Romsk kultur- og ressurscenter skal etableres som et aksjeselskap, må det sikres øvrig oppstartkapital og løpende finansiering av drift på tilsvarende måte som i eksempelet stiftelse.

Aktuelle aksjonærer kan for eksempel være Det romske Råd, KMD, Oslo kommune og eventuelle andre organisasjoner som vil arbeide til beste for senterets formål. Aksjene kan fordeles på en slik måte at en sikrer et balansert og formålstjenlig maktforhold mellom aksjonærene.

Eventuelle transaksjoner mellom selskap og eiere må ha et finansielt eller forretningsmessig grunnlag. Normalt vil dette være enten utbetaling av utbytte eller utbetaling av lønn. I vårt tilfelle er ikke utbetaling av utbytte et tema, men lønn og andre ytelser vil kunne være det.

## *Muligheter og utfordringer*

Aksjeselskapsformen er godt regulert gjennom aksjeloven. De muligheter det er redegjort for i eksempelet stiftelse vil i stor grad også være tilstede om senteret organiseres som et aksjeselskap, siden aksjeloven gir stor frihet til å utforme vedtektenes innhold.

Siden et aksjeselskap ikke er underlagt stiftelsestilsynet og de samme kontrollbestemmelser som en stiftelse når det gjelder drift, endringer og oppløsning, vil det være enklere å gjennomføre endringer og eventuelt avvike. Staten må da etablere andre kontrolltiltak for å sikre sine muligheter til å følge opp at forutsetningen for de årlige tilskuddene er ivaretatt.

Siden et aksjeselskap har eiere og makten fordeles utfra eierandel, vil denne selskapsformen aktualisere en nærmere avklaring av hvem som er senterets dominerende eier, forholdet mellom aksjonærene og hvordan de overordnede beslutninger i selskapet skal tas.

Aksjeselskap vil gi en mer fleksibel mulighet til å ta inn nye eiere og dermed knytte andre relevante aktører nærmere til selskapet. Derved vil aksjekapitalen kunne spres på flere hender. Dette vil trolig både gi muligheter, men også utfordringer og muligheter for andre typer konflikter enn om disse forhold hadde vært håndtert i en stiftelse.

Siden Rom har liten erfaring med å delta i denne type organisasjonsbygging og samtidig vil ønske å oppfatte dette som «sitt» kultur- og ressurscenter, kan sameierskap med et antall andre aksjonærer være fremmedgjørende og uhensiktsmessig.

Det må dessuten avklares på hvilken måte KMD vil forholde seg til et aksjeselskap, både som eier og som ansvarlig for senterets finansiering basert på Stortingets beslutninger.





## FORENING (MEDLEMSORGANISASJON)

En forening er en selveiende sammenslutning som skal fremme et formål av sosial, kulturell eller humanitær art. Det er ingen lov som regulerer foreninger og foreningene får derfor ingen «hjelp» fra lovgiver om hvordan foreningen bør organiseres mht formål, styre, organisering eller økonomi eller kontrollfunksjoner. Det er derfor vedtektene som lages som blir styrende for virksomheten. Men foreningen har full mulighet til å bruke både stiftelser og aksjeselskap som mønstre for måten de utformer sine vedtekter på. Poenget er at de står fritt. Det vil derfor være mulig gjennom vedtektene i foreningen å håndtere de samme spørsmål som er nevnt i eksemplene stiftelse og aksjeselskap.

Det er dessuten en lang tradisjon for foreningsdannelse som gir foreningen noen særtrekk som kan være relevante i vår sammenheng.

En forening er demokratisk oppbygd. Hvem som er medlemmer reguleres i vedtektene. Medlemmene i en forening behøver ikke være enkeltpersoner, men kan like gjerne være andre foreninger, formaliserte grupper eller organisasjoner. Tradisjonen er at alle medlemmer er likeverdige – et medlem, en stemme.

Det er medlemmene selv som kan velges til å delta i styrende organer som årsmøte, styre og andre utvalg og sitter der for den periode som er fastsatt i vedtektene. Inn i vår kontekst kan f.eks. Det romske råd være ett medlem, Kirkens Bymisjon et annet og KMD et tredje.

Man kan også tenke seg at det var hensiktsmessig at andre organisasjoner kunne bli medlem fordi de driver aktiviteter som speiler senterets aktiviteter, kulturytringer og tilsyn med barn. Det kunne gi plass for organisasjoner som for eksempel Oslo Kommune, Antirasistisk senter, HL-senteret, LNU (Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner) eller Ungorg i Oslo.

Et eventuelt «utvidet» medlemskap måtte være avhengig av at disse medlemsorganisasjonene har et aktivt og positivt engasjement for rom. Organisasjonene bør være i et kompletterende samspill med hverandre der

forskjellene ikke er større enn at de kan jobbe konstruktivt sammen for formålet.

En medlemsorganisering krever en del arbeid i seg selv å drive og å delta i. Derfor må medlemsorganisasjonen ikke være så stor og komplisert at det tar fokus vekk fra det som er senterets primære formål og kjernevirksomhet.

### *Muligheter og utfordringer*

Forening som organisasjonsform har i stor grad de samme muligheter og utfordringer som stiftelse og aksjeselskap til å håndtere de spørsmål og utfordringer som er nevnt tidligere. Men siden foreningen ikke er lovregulert, blir den en løsere organisasjonsform som ikke har et lov og regelverk å falle tilbake på dersom det oppstår konfliktsituasjoner rundt foreningens videre drift. Kontrollmulighetene med en forening er dessuten mindre.

Det er dessuten et spørsmål om KMD som forvaltningsmyndighet for både opprettelse og videre driftstilskudd har mulighet til å være «likeverdig» medlem i en forening.

Foreningsmodellen vil i enda større grad enn aksjeselskapet måtte håndtere forholdet til at senteret skal være et senter «av og for» rom. En forening der alle medlemmers stemme teller like mye vil derfor i for stor grad bryte med denne intensjonen og redusere roms innflytelse.



### AVSLUTNINGSVIS OM DE TRE ORGANISASJONSFORMENE

Det fortøner seg slik for oss at medlemsorganisasjon og aksjeselskap likner hverandre på vesentlige punkter. En tydelig forskjell er at et AS etableres med tanke på næringsvirksomhet. Det gjør ikke en medlemsorganisasjon. Når vi har diskutert dette, så er det ikke slik at vi tenker at senteret i fremtiden må organiseres etter en av disse to for å oppnå sitt formål. Grunner til det er å finne utfordringene i at det er flere og veier tyngre enn mulighetene.

### STIFTELSE HAR NOEN FORTRINN

En stiftelse står for seg selv som en ryddig og tjenlig organisering som kan sikre innflytelse til både rom-minoriteten, staten og driftsorganisasjon. En stiftelse er underlagt tilsyn og kontroll og er en stabil juridisk person som står fast selv når det er interne motsetninger blant rom eller mellom rom og andre parter. Dersom stiftelse blir stående som en mulig fremtidig modell så bør prosjektet innrettes deretter i forhold til styringsgruppe, innflytelse, økonomiforvaltning, rapportering m.m.

### LEDELSE AV SENTERET I PROSJEKTFASEN

Man må tenke klokt omkring ledelse for å ivareta det faktum at det er roms eget senter ikke gadjé sitt. En mulig variant er å organisere en todelt ledelse som består av både rom og gadjé.

Driftsorganisasjonen ansetter daglig leder. Leder må sørge for en personalpolitikk som sikrer erfaringsbasert romsk kompetanse på senteret.

### HVORDAN SIKRE KOMMUNIKASJON?

Vi må lete etter gode måter å jobbe på innenfor et miljø som preges av muntlighet. Det er ikke tradisjon blant rom for å skrive og informere skriftlig. Det skrives likevel mye på sosiale medier på romnes. Vi må sikre at flest mulig får del i kommunikasjonen og kan delta.

Menigheten er en sammenheng hvor mange rom samles regelmessig til gudstjenester, grupper m.m. Derfor kan menigheten også bli et vesentlig møtested for daglig ledelse og stab der de kan kommunisere med mange samtidig om senterets utvikling, kunngjøring av arrangementer som skal skje på senteret.

#### *Ansatte i administrasjon og ledelse:*

1 kultursenterleder/daglig leder	100 %
1 koordinator	100 %
<b>Totalt</b>	<b>200 %</b>







# ULIKE TILTAK

## MENIGHETENS Plass

Kristen tro er viktig for mange rom. I diskusjonene med Det romske råd og andre rom har det vært et ønske om at kultursentret også kan gi plass for gudstjenester og andre menighetsaktiviteter. For tiden har menigheten et eget lokale de leier, men mye tyder på at menigheten med tiden vil inn i kultursenteret. En del av de eldste vurderer det som svært sannsynlig fordi det vil bli for dyrt for menigheten i det lange løp å leie der de er nå.

Dersom menigheten vil gjøre avtale om bruk av salen, så skal deres bruk tilpasses og ikke fortrenge annen bruk av den. Som ivaretaker av det religiøse aspektet i romkulturen, vil menigheten ha en naturlig plass i huset.

Kultursalen skal gi plass for opptil 200 mennesker. Et så stort areal skal kunne brukes til flere formål, f.eks. konserter, danseforestillinger, gudstjenester m.m. Det virker som om menighetens folk kan akseptere et slikt vekselbruk. Betingelsen er at det ikke nytes alkohol i lokalet. Det er bred enighet i Det romske rådet om at kultursenteret ikke skal ha alkoholserving. Det gjør det enklere å se for seg en løsning med flerbruksal.

## SCENE OG KULTURSAL

For å oppnå målet om å fremme romsk kultur så vil musikk, dans, film, sang, teater osv. med tiden kunne ha en fremtredende plass i senteret. Dekorering av salen må utføres på en måte som ivaretar romske tradisjoner. Design, lyd- og lysutstyr skal være nøkternt, men kvalitetsmessig godt. Ansatte eller deltidsansatte må lære lyd og lys.

Salen og scene må være et flerbruksrom med mulighet for å dele opp salen ved skyvedører. Her kan flere arrangementer foregå samtidig; skoleklasser på besøk, møter med NAV, barnevern, øving til forestillinger osv.

Salen bør kunne åpnes opp mot kafeen for å lette servering ved større arrangementer.

Vi har vært i samtale med kulturskolen i Gamle Oslo om et samarbeid om musikkaktiviteter. Instrumenter som fiolin, gitar og piano er aktuelle instrumenter. Det fins individuelle utøvere med rom-kunnskap som ønsker å undervise og lære barn og ungdom å spille, danse og synge. Her kan det bli aktuelt med samarbeid med kulturorganisasjoner som Kulturkirken Jakob og andre kulturorganisasjoner og kulturpersonligheter. Flere har meldt sin interesse for å bidra.

## ETABLERINGEN AV TOSPRÅKLIG ÅPEN BARNEHAGE

Det er et ønske i Det romske rådet og blant småbarnsforeldre vi har snakket med at kultur- og ressursentret skal ha ansvar for pass og aktivisering av barn i førskolealder.

Det melder seg noen utfordringer med å etablere en barnehage. For det første ønsker rom at barnehagen bare skal være for rom mens Oslo kommune ikke etablerer barnehager basert på etnisitet. Et alternativ er å etablere en språkbarnehage hvor alle, uansett etnisitet, kan søke om plass. Hovedspråket i en slik type barnehage vil være romanes og norsk og aktiviteter vil følge rammeplanen for barnehager.

For det andre må det til en kraftig økning i bemanningen ved etableringen av en barnehage. Det regjeringsoppnevnte Øie-utvalget anbefalte en voksnetthet på 1:3 for små barn og 1:6 for store barn (NOU, 1: 2012). Personalomkostningene vil da bli betraktelig større enn ved en åpen barnehage.

En annen utfordring er at det tar tid og ressurser å få regulert et bygg til barnehagedrift og å få det godkjent i forhold til annet regelverk. Prosjektgruppa har lagt inn i kravspesifikasjonen at lokalene bygges med sikte på barnehagedrift med hensyn til areal og annet.



Vi anbefaler imidlertid at ønsker, behov og muligheter i forhold til barnehage utredes av pedagogen og de andre ansatte ved sentret.

På grunn av disse utfordringene mener de fleste at man bør starte med en deltids åpen barnehage. Kanskje kan det på lenger sikt bli aktuelt å bygge opp en fulltids tospråklig barnehage. Flere mener rom trenger en gradvis tilnærming til et «gadge liv» og i tillegg er det behov for at mange kommer i gang med aktivitet utenfor hjemmet. Det er få rom som per i dag er i ordinært arbeidsliv. For det første mangler de den kompetansen som arbeidslivet krever. For det andre har ikke alle den motivasjonen som skal til for å gå igjennom et helt utdanningsløp for å tilegne seg kompetanse. For det tredje er rom-miljøet fortsatt veldig tradisjonelt i synet på manns- og kvinneroller. Dette innebærer blant annet at kvinnene har hovedansvaret for barn og hjem. Noen mener at disse kjønnsrollene sannsynligvis vil endre seg med tiden og da vil behovet for en fulltids barnehage også melde seg.

### **Rammer**

Åpen barnehage vil ha åpningstider fra kl. 10–14 hver dag. Det vil være en avdeling for mindre barn (1–3 år) og en avdeling for større barn (4–6 år). Det vil bli servert et måltid varm mat til en rimelig pris hver dag.

### **Bryte isolasjon**

Flere nevner behovet som kvinner og barn har for å komme ut av daglig isolasjon som en av hovedgrunnene for at man bør ha en åpen barnehage. De fleste småbarnsfamilier bor i trange leiligheter i Oslo, og noen har lite daglig kontakt med andre småbarnsforeldre. Mange av mennene driver sine egne bedrifter eller handelsvirksomhet og er til tider mye borte fra hjemmet.

Kvinner som prosjektgruppa har snakket med sier de ønsker å kunne være sammen med andre voksne i hverdagen. De ønsker også å kunne delta på kurs eller få veiledning i de ulike utfordringer de møter i livet. Noen har også lyst til å være i yrkesrettet aktivitet i kultur- og ressursentret, eller delta i ulike typer prosjekter.

Flere nevner også at barna har et behov for en annen type stimulans enn den de får hjemme og gjerne vil ha et sted hvor barna kan leke og utvikle seg i felleskap med andre barn.

### **Skape trygghet**

De fleste småbarnsfamilier i rom-miljøet benytter seg ikke av ordinære barnehager. Selv om flere bor i bydeler med gratis kjerntid i barnehager, er det få som ønsker å sende barna dit.

Flere nevner utrygghet som hovedgrunnen, og noen mener til og med at barnehage er skadelig for barna. Det verserer mange rykter i miljøet om hva som skjer i barnehager, og uheldige enkelthendelser fra en barnehage trekkes gjerne frem som noe som pågår i alle. Derfor er det mange som sier de vil at barna skal være hjemme til de må på skolen.

Mange mener de vil føle det mer trygt å ha sine barn i en åpen barnehage inne i kultur- og ressursentret. Dette fordi man der kan ha kontroll og oppsyn med hva som skjer gjennom at omsorgspersoner er i nærheten av barna. Noen nevner at i romsk oppdragelse har man andre verdier, for eksempel at barna har behov for daglig nærhet til mor eller med noen annen de har et nært forhold til i storfamilien. En åpen barnehagemodell er derfor å foretrekke fremfor en hvor omsorgspersoner ikke kan være tilstede.

En del har også fortalt prosjektgruppa at redsel for å bli meldt til barnevernet er en av grunnene til at man i rom-miljøet ikke vil bruke barnehage. De sier rom er redde for å ikke ha kunnskaper nok til å mestre alt det som forventes av dem som foreldre i en barnehage, for eksempel i forhold til utstyr, aktiviteter, foreldremøter. Flere etterlyser kunnskaper om hvordan man følger opp barn i barnehage og skole. Prosjektgruppa ser en åpen barnehage som en god arena til å kunne gi slik kunnskap. Dette betinger at kunnskapen overføres av personer rom har tillit til og at det gjøres på måter som gjør at de ønsker å tilegne seg den.

### **Bygge opp under tospråklig og flerkulturell forståelse**

I våre samtaler med småbarnsforeldre har det kommet frem forskjellige tanker og holdninger rundt hvordan en åpen barnehage kan organiseres når det gjelder kultur og språk. Tradisjonelt har man i rom-miljøet tenkt at barna må skjermes fra norsk kultur og språk frem til skolestart for å kunne ta vare på den romske språk og kulturarven. Flere av dem prosjektgruppa har snakket med mener imidlertid at det er viktig at barna tidlig utvikler en tospråklig og kulturell forståelse.

Prosjektgruppa ser det ikke som aktuelt å ha en åpen barnehage som bare ivaretar romsk språk og kultur, og ikke også formidler de kunnskaper som barna trenger når de begynner på skolen. Vi ser det som viktig å bevisstgjøre flere småbarns foreldre på at norsk og romsk språk og kultur ikke trenger å slå ut hverandre, men at de med fordel kan læres samtidig.

### **Hovedmålene i åpen barnehage vil derfor være:**

1. Å styrke barnas tospråklig (romanes og norsk).
2. Dekke barnas behov for lek og felleskap med andre barn.
3. Få sosiale og kulturelle ferdigheter og kunnskaper som ikke fås på hjemmearena og som kan lette skolestart.

Ad 3. Vi tenker her blant annet på sang- og sangleker, eventyrlesning, lek med duplo, lego, plastelina, tegning. For de eldre barna vil det også kunne være aktuelt med turer i skogen, til museer og lignende.

### **Ansatte i åpen barnehage**

I en åpen barnehage vil foreldrene eller andre omsorgspersoner være sammen med eller i nærheten av sine barn. Det vil være behov for en pedagog som er ansvarlig for gruppen.

Pedagogen vil få ansvar for den faglige utformingen for tilbudet og av opplæringen av de to medarbeidere og praksisplasskandidater. På den måten får medarbeidere med romsk kulturbakgrunn kjennskap til barnehagepeda-

gogikk og eventuelt også lyst til å utdanne seg innenfor faget. Pedagogen kan også ta et overordnet ansvar i forhold til driften av barne- og ungdomsklubben ved senteret.

Dersom det på sikt blir aktuelt å utvikle den åpne barnehagen til en ordinær barnehage, vil en pedagog kunne være med å drive frem denne prosessen.

Det vil bli lagt vekt på at den som ansettes har kjennskap til romsk språk og kultur eller har villighet til å skaffe seg denne kompetansen.

1 pedagog	100 % stilling
2 medarbeidere	50 % stilling
2 praksisplasser	100 % stilling (NAV)
Frivillige medarbeidere	etter behov
<b>Totalt</b>	<b>150 % stilling fordelt på 3 personer</b>

### **VEILEDNING/MEDIATORTJENESTEN, INFORMASJONSARBEID OG ORGANISASJONSUTVIKLING**

#### **Beskrivelse av veilednings/mediatortjenesten**

Ved Romtiltaket har veiledere/mediatorer hatt en blanding av sosialfaglige- og samfunnsfaglige oppgaver. De har samarbeidet tett i å løse arbeidsoppgavene, men hatt litt forskjellige roller. Veilederne har bidratt med systemforståelse og lese- og skrive kunnskaper, og mediatorene har bidratt med kunnskap om rom-kulturen, norske roms ønsker og behov og metoder som skal til for at tiltakene skal fungere for både majoritet og minoritet. Det er imidlertid ikke et entydig skille mellom disse rollene. Veilederne og mediatorene har hele tiden lært og opparbeidet seg viktig kunnskap og kompetanse som de har lært fra hverandre.

På mange flere områder er rom-minoriteten og myndighetene uenige, for eksempel når det gjelder mulighetene for å reise. Deres reisevirksomhet er til hinder for barnas skoledeltakelse. Også Europarådets rammekonvensjon for beskyttelse av nasjonale minoriteter står ofte i motsetning til statlig og kommunal politikk noe rom-miljøet synes er urettferdig og diskriminerende. Det gjelder f.eks. retten til morsmålsundervisning og retten til å utfolde sin kultur.

Veiledere/ mediatorer har alltid lagt til grunn å fremme forståelse, respekt, og dialog mellom minoriteten og majoriteten/ myndighetene i alt arbeid som er blitt gjort med tiltakene. De forteller at de må balansere den krevende rollen og ikke bli tatt for å være «på innsiden» eller «talspersoner» for hverken minoritet eller majoritet. Å beherske denne

megler/ brobyggerrollen, og klare å stå i konfliktene som oppstår, er noe som mestres best med erfaring og kunnskaper. Siden veilederne/mediatorerne allerede har opparbeidet seg dette mener prosjektgruppa at den mest hensiktsmessige plasseringen av tjenesten er i kultur- og ressursentret.

## VEILEDERE/MEDIATORNES ROLLER OG ARBEIDSOPPGAVER I KULTUR- OG RESSURSENTRET

*Veilederne/mediatorer vil få følgende arbeidsoppgaver i sentret:*

Sosial faglig arbeid*	Samfunnsfaglig arbeid**
Støttefunksjon for enkeltpersoner og organisasjoner	Koordinatorfunksjon for prosjekter som 8. april-markering, Cd-/kokebok-/eventyrbokproduksjon etc.
Støttefunksjon for å hindre diskriminering	Koordinator funksjon i formidlingen av romsk historie, kultur og situasjon
Bidra med å øke kunnskapsnivået i rom-gruppa	Koordinatorfunksjon for internasjonale prosjekter
Møte med NAV, barnevern, skolesektor m.m.	Koordinatorfunksjon for antidiskrimineringsarbeid (f.eks. film om diskriminering av rom vinter 2017)

### **\*) Sosialfaglig arbeid**

1. Mange voksne rom har svake lese- og skriveferdigheter og svak systemforståelse. På grunn av dette er det ofte en utfordring for både individer og organisasjoner å vite hvilke rettigheter og plikter de har, hvor de skal henvende seg med sin sak og hvordan de skal kunne skrive eller mestre de digitale løsninger som ofte kreves for å kunne få saken sin presentert. De fleste prosjektgruppa har snakket med, har derfor uttrykt behov for å ha en veiledning/mediator tjeneste som kan henvise, bistå og støtte individer og organisasjonene (for eksempel Det romske rådet) med dette.

2. På grunn av redsel for å ikke forstå og kunne gjøre seg forstått forteller mange om behovet for å ha med seg tillits personer i

samtaler med for eksempel NAV, barnevern, skole og politi. Flere forteller også at de stadig opplever fordommer og diskriminering når de oppsøker slike offentlige kontorer. Hvis de har med en tillitsperson mener de at de blir behandlet på en mer respektfull måte, og at en tillitsperson er en støtte gjennom å forklare hva som er roms plikter og rettigheter både i forkant, under og i etterkant av samtalen.

3. Mange voksne rom har lite samfunnskunnskap og svake kunnskaper om for eksempel helse, ernæring, rus, næringsetablering. I forbindelse med prosjekt « For rom med rom» ble det prøvd ut korte gruppebaserte tema-kurs i for eksempel gjeld og gjeldsordninger, og ved Romtiltaket har man også prøvd ut undervisning i for eksempel ernæring. Det er



poengtert av flere vi har snakket med at det er ønskelig at det arrangeres slike kurs i kultur- og ressursstret.

Prosjektgruppa tenker seg at veiledere/mediatorer kan ta ansvar for slike korte temabaserte kurs, enten ved å bruke egen kompetanse eller ved å innhente denne fra eksterne leverandører. Flere vi har snakket med, både blant rom og i referansegruppen, mener at det er viktig at slike kurs leveres av aktører som ikke representerer myndighetene da rom har en stor skepsis og redsel i møte med dem. Noen har poengtert at dette er norske roms hus, og i dette huset skal de selv få være med å bestemme hvem som skal inviteres inn.

Prosjektgruppa har vært i kontakt med og kjenner til flere organisasjoner som kan levere egnede kurs på senteret; for eksempel Microfinans Norge, Batteriet, Boligskolen Safir, Juss-buss, og Barnas Plattform.

Flere av disse kan levere kurs gratis men vi anbefaler et budsjett for å også kunne kjøpe inn ulike typer kurser fra eksterne leverandører.

4. Lese- og skrive opplæring: Det er mange unge voksne rom som ikke kan lese og skrive. Flere rom som prosjektgruppa har snakket med har nevnt ønske og behov for lese- og skrive opplæring for voksne rom. Siden voksenopplæringstilbudet ved Oslo Vo Skullerud ble lagt ned i 2016 på grunn av manglende interesse, er prosjektgruppa skeptisk til å opprette et fulltids tilbud. Vi anbefaler derfor at det eventuelt leies inn en lærer eller at man benytter seg av frivillige til å ha korte lese- og skrivekurs for voksne.

5. Annet: Spesielt kvinner prosjektgruppa har snakket med har også gitt uttrykk for at de ønsker treningsaktiviteter i sentret, for eksempel Zumba eller annen dansetrening. Slike aktiviteter mener prosjektgruppa også at det bør tilrettelegges for.

#### **\*\*\*) Samfunnsfaglig arbeid**

1. Det finnes mange gode ideer til prosjekter iblant rom, men mange mener det er van-

skelig å få gjennomført dem uten støtte og bistand. Det oppstår fort utfordringer både i forhold til skriving av søknader, hvor man skal søke og hvordan man planlegger og gjennomfører prosjektet slik at det blir realisert.

Mange mener også at de savner en ekstern «ikke-romsk organisasjon» som man kan søke midler igjennom og som kan forvalte pengene i prosjektet. Prosjektgruppa anbefaler at kultur- og ressursstret tar ansvar for økonomi og administrasjon mens individer/ organisasjonene står for den faglige gjennomføringen eventuelt sammen med veiledere/mediatorer hvis de ønsker det.

2. Det er viktig for rom-representantene og andre prosjektgruppa har snakket med at majoritetsbefolkningen og myndighetene får mer kjennskap og forståelse for deres kultur. En hel del av forskningslitteraturen peker også på at det er nødvendig med mer kunnskap om rom for å forhindre diskriminering og fremme inkludering (bl.a. Fafo, Bielenberg).

Veiledere/mediatorer har allerede arbeidet med kompetanseheving/informasjons arbeid i flere år, og vil kunne fortsette og videreutvikle dette arbeidet i kultur- og ressursstret. I tillegg vil det kunne leies inn eksterne foredragsholdere.

Prosjektgruppa tenker seg at det kan være mange ulike former av seminarer/foredrag inne i kultur- og ressursstret. Siden utstillingen fra IKM skal flyttes til sentret vil det også finnes mye digitalt og annet materiell som kan brukes til ulike typer foredrag for eksempel om historie, holocaust, myndighetenes tiltak overfor rom, tradisjoner etc.

Kultur- og ressursstret vil også kunne arrangere foredrag/seminarer for kommunalt- og statlig ansatte i ulike tema hvis de ønsker det og for høyskolestudenter som i fremtiden vil jobbe i førstelinjetjenesten.

«Rom viser vei» er et spesiallaget pedagogisk opplegg utviklet ved Romtiltaket som passer for barn og ungdom. Dette opplegget vil kunne brukes både ved å invitere skoleklasser til kultur- og ressursstret, eller å gå ut i skolene slik som mediatorer gjør i dag.

I tillegg til seminarer/foredrag for ulike grupper kan det arrangeres kulturkvelder og kulturdager hvor den romske kulturen vil stå i fokus. Man vil kunne vise frem utstillingen fra IKM, ha kulturelle innslag med dans og musikk og servere romsk mat fra kafeen. Flere av mediatoresne har erfaring med å arrangere barnesøndager ved Interkulturellt museum med fokus på romske tradisjoner. Slike barnedager tenker prosjektgruppa også at det vil være aktuelt å invitere til inne i kultur- og ressursstret.

3. Prosjektgruppa anser det som sannsynlig at kultur- og ressursstret vil få en del henvendelser om å delta i EEA/Norwegian Grants eller EU-prosjekter. Veiledere/mediatorer har vært involvert i flere slike prosjekter ved Romtiltaket med organisasjoner i blant annet Romania, Slovakia og Tsjekkia. Vi tenker at flere kan få sjansen til å delta og få nyttig erfaring med internasjonale prosjekter på senteret.

4. Rom er en liten marginalisert gruppe som frem til nå ikke har opponert formelt mot eller offentliggjort den daglige diskrimineringen de utsettes for. I det siste har de, og flere fra rom-miljøet, medvirket i fotograf Gorm K. Gaares sitt prosjekt om filming av diskriminering av rom i Norge (støttet av KMD). Mange etterlyser flere slike prosjekter i fremtiden.

Veilederne/mediatoresne og andre også kan jobbe med mediaovervåking og statistikk over diskrimineringen mot norske rom i Norge.

### PROSJEKTGRUPPENS VURDERING AV VEILEDNINGS/MEDIATORTJENESTENS ORGANISATORISKE PlassERING

Prosjektgruppa har nylig hatt møte med de tre byrådsavdelingene for næring og eierskap, for oppvekst og kunnskap og for eldre, helse og sosiale tjenester. Tema var veiledningstjenesten og Oslo kommunes planer for den. KMD ga i mars 2016 Oslo kommune i oppdrag å utarbeide et forslag til videre organisering av veiledning/mediator tjenesten. En av konklusjonene i rapporten «Omlegging

av veiledningstjenesten for norske rom» er at veiledning/mediator tjenesten bør legges til en organisasjon med erfaring med profesjonelt sosialt arbeid /samfunnsarbeid.

Det ligger i Oslo kommunes tenkning at tjenesten skal flyttes ut fra Skullerud og eventuelt inn i NAV i en bydel som f.eks. Grünerløkka. Slik vi forstår det har de ikke inkludert mediatortjenesten i denne omorganiseringen.

Hovedbegrunnelsen for en flytting er at et NAV kontor vil gi en sterkere tilknytning til et sosialfaglig miljø. Intensjonen bak dette slutter prosjektgruppa seg til. Det har vært et behov lenge at veilednings/mediator-tjenesten må ha en forankring i et bredere fagmiljø med en tydelig ledelse. Men på den annen side har rom også kontakt med barnevern, politi, folkeregister, skole, helsevesen og alle disse tjenestene ligger utenfor NAVs område. Det er følgelig ikke slik at en NAV-tilknytning naturlig vil styrke forholdet til disse områdene.

Dersom veiledning/mediator/informasjonsstjenestene skal ligge under en bydel så er prosjektgruppen av den oppfatning at det er helt nødvendig å samlokalisere med kultursenteret. I praksis kan det organiseres ved at tjenestene f.eks. har 2–3 dager per uke på senteret. En ulempe ved dette er at veilederne får én ledelse på NAV i tillegg til at de vil måtte forholde seg til fagmiljø og ledelse på senteret og i driftsorganisasjonen. Det kan skape uklare ansvars- og kommunikasjonslinjer både for rom og for de ansatte i tjenesten. Samlokalisering er ikke den foretrukne løsningen sett fra vår side.

*Prosjektgruppa er av den oppfatning at det beste vil være å legge:*

*(2 i handlingsplan) Veilednings/mediator-tjenesten, (3) Kompetanseheving/informasjonsarbeid og (6) Organisasjonsutvikling til kultur- og ressursstret og den nye driftsorganisasjonen.*

*I samtaler med mange rom så uttrykkes dette også tydelig. Prosjektgruppa har også hatt flere møter med nåværende og tidligere ansatte i tjenesten som også ser dette som den mest hensiktsmessige plasseringen for å kunne fortsette å gi rom et godt og variert tilbud.*

De ansatte i veiledning/mediator tjenesten etterlyser en fremtidig arbeidsgiver med bred sosial- og samfunnsfaglig kompetanse for å få nødvendig faglig og sosial støtte.

Det er lite hensiktsmessig å bygge opp flere arenaer for en minoritet som teller 500–700 mennesker. Prosjektgruppen er opptatt av å samle flest mulig tjenester på kultur- og ressurscenteret fordi vi tror rom-minoriteten

vil være best tjent med det. Slik vil det kunne skapes et bredt fagmiljø som også kobles opp mot det sosialfaglige miljøet i driftsorganisasjonen og som vil samarbeide med relevante fagmiljøer i kommunen.

Vi anbefaler derfor at ressursene fra KMD til Veiledningstjenesten overføres den nye driftsorganisasjonen som blir ny arbeidsgiver for de ansatte.

**Ansatte:**

2 veiledere ( 200% stilling)	Overføres fra Tiltak for rom i Statsbudsjettet
2 mediatorer (á 50 % stilling)	Overføres fra Tiltak for rom i Statsbudsjettet
2 praksisplasser	
Frivillige medarbeidere	
<b>Totalt</b>	<b>3 stillinger</b>

**Annet:**

Kjøp av eksterne kursleverandører (per år)	100.000 kroner
Honorar til eksterne foredragsholdere (per år)	100.000 kroner
<b>Totalt</b>	<b>200.000 kroner</b>

**UTSTILLINGEN FRA INTERKULTURELT MUSEUM (IKM): «NORVEGISKA ROM – NORSKE SIGØYNERE»**

Interkulturelt museum har siden 2010 arbeidet med et innsamlings- og dokumentasjonsprosjekt i samarbeid med det norske rom-miljøet. Prosjektet resulterte i den 300 kvm store utstillingen *Norvegiska romá – norske sigøynere*. Utstillingen er lagd i syv ulike temaer og viser bruddstykker fra norske roms historie, kultur, tradisjon og liv i dagens Norge gjennom film, fotografi, intervjuer, avisutklipp, tekst, gjenstander og andre kilder. Utstillingen avsluttes midt i februar 2017. Det er tekst og bilder fra utstillingen som er brukt i denne rapporten.

Intensjonen til IKM har vært at utstillingen kan være egenmateriale inn i et fremtidig kultursenter for norske rom. De ansvarlige ønsker at utstillingen skal få et liv etter at den blir tatt ned. En del av utstillingen er enkel å flytte på så som elektroniske filer, de romske og norske flaggene, bilder og tekst fra veggene, avisarkiv etc.

*Det er imidlertid en del utfordringer med å få flyttet utstillingen:*

- Alle eier sine intervjuer og det er i løpet av forprosjektet innhentet nye kontrakter fra disse personene om at disse kan brukes i et kulturhus.
- Det er innhentet nye tillatelser om kjøp av materiell fra bl.a. SVT, NRK og Scanpix.
- Mye av materiellet er digitalt noe som krever lydutstyr, prosjektorer, goboer for at de skal kunne vises frem.
- Mye er fastmontert og det må bygges i kulturhuset for at disse skal kunne monteres på nytt. Det trengs en designer for å gjøre dette arbeidet.

**Vurdering**

Å flytte utstillingen fra IKM til et fremtidig kulturhuset er noe rom-representantene ønsker. Det er også flere som har sagt seg villige å stille sitt personlige materiell (bilder, intervjuer etc.) til disposisjon for kulturhuset. Da utstillingen tas ned den 18. februar skal



materiellet lagres frem til kulturhuset står ferdig. Forprosjektet leier sikker lagerplass. Det vil også være behov for lagringsplass og et dokumentasjonsrom/bibliotek inne i kulturhuset da ikke alt av utstillingen skal vises frem permanent.

Prosjektgruppa vurderer det slik at ikke alt av utstillingen egner seg i et kulturhus og/eller er nødvendig å vise frem. En god del av materiellet viser tidsepoker og hendelser som er sårt for mange å bli minnet på, og som derfor ikke passer i et kulturhus som skal forbindes med glede og en «ny giv». Mye av bilde-, avis- og filmmateriellet bør derfor oppbevares i dokumentasjon/bibliotekrommet inne i kultursenteret, og tas frem når det er aktuelt.

Det er helt klart at design og rigging av ny utstilling vil kreve profesjonell hjelp og vil bety en vesentlig kostnad. Likeså utstyr til filmvisning, lyd og andre tekniske løsninger. Dette vil bli synliggjort i budsjettet. Hva angår nye kontrakter og samtykker har vi løst nå i forprosjektet ved at en person innhenter det hos alle bidragsytere. Dette er gjort i samråd med KMD.

Utstillingen skal være en aktiv del av det nye huset der rom selv, skoleklasser og andre besøkende vil være omgitt av interaktive utstillingsobjekter der de gjennom film, lyd, bilder og tekster kan få et helt spesielt innblikk i romsk kultur og historie.

#### **Kostnader:**

Design av ny utstilling	200.000 kroner
X antall prosjektorer og gobo	100.000 kroner
<b>Totalt</b>	<b>300.000 kroner</b>

#### **KAFÉDRIFT**

Ved det arbeidsrettede prosjektet «For rom med rom» ved Sinsen kulturstasjon etablerte prosjektet en kafé. Kaféen var subsidiert av prosjektets penger, og solgte først og fremst romsk mat til foreldrene ved den åpne barnehagen tilknyttet huset og andre ansatte ved kulturstasjonen. I forbindelse med lunsjserveringen ble flere ideer født, blant annet om å skrive den første romske kokeboken i Norge, utvikle kaféen til cateringvirksomhet etc.

Ved det romske kultursentret i Malmø er kaféen det første man kommer inn i, og fungerer derfor også som en slags resepsjon for sentret. Som prosjektgruppa forsto det hadde kaféen ikke mange eksterne gjester, men serverte først og fremst kaffe, og noen ganger mat, til de som arbeidet og deltok ved ulike aktiviteter i huset. Ved fester, som 8. april markeringen, fikk vi inntrykk av at kaféen hadde et større ansvar og sto for mye av matproduksjonen.

#### **Vurderinger**

Å etablere en kafé i tilknytting til sentret er et ønske fra alle personer og grupper som prosjektgruppa har snakket med. Kaféen skal være det første gjestene møter, og det har vært ytret mange ideer, tanker og drømmer om hvordan denne kan utsmykkes med romske flagg, bilder etc., og hva for slags romsk og norsk mat som kan serveres.

Det er et uttrykt ønske at kaféen skal kunne tilby varm «romsk» lunsj for både minoritet- og majoritetsbefolkningen. Prosjektgruppa vurderer det imidlertid som lite realistisk med varm lunsjservering hver dag hvis ikke kulturhuset blir liggende i et svært sentralt strøk med mange forbipasserende. Vi vurderer det som mer realistisk å selge kaffe, brus og eventuelt kaker og bagetter til en rimelig pris til drop-in gjester og å kunne lage romsk mat til arrangementer og f.eks. kunne servere det 1 dag pr uke og slik høste erfaringer.

Prosjektgruppa vurderer det imidlertid som viktig at det bygges opp et kjøkken hvor man kan produsere varm mat, og vi tenker oss at personalet kan lage enkel varm lunsj til personalet, barnepasset og barne- og ungdomsklubben. Vi vurderer det som viktig at en person er ansvarlig for kaféen, og kan ta imot 1–2 praksisplasskandidater. Med rett person vil det være aktuelt å drive catering virksomhet fra kaféen og selge mat til organisasjoner og andre instanser. Hvis kaféen med tiden kan bli driftet som en bedrift, vil dette kunne skape arbeidsplasser for flere kvinner og menn.

Romsk gjestfrihet er stor og det er forventet at andre rom som besøker en annen

### **Barn ble hentet av barnevernet.**

23.12.1955, Oslo, Nordre Aasen.  
Hjerteskjærende scener lille julaften.  
Folk fra Oslo Barnevernsnemnd assistert  
av politiet førte med makt bort de seks  
barna til Franz og Marie Josef Czardas.









familie ikke skal gå sultne hjem. Å nekte noen mat blir sett på som en stor forulemping. Denne tradisjonen med å kunne regne med å få mat av andre rom, har med stor sannsynlighet gjort at rom har overlevd opp gjennom århundrene.

Erfaringene fra Malmø kulturcenter og prosjekt «For rom med rom» er at mange rom forventer det samme når de besøker en kafé hvor deres egne jobber. Prosjektgruppa og Det romske rådet er imidlertid fast bestemt på å ikke etablere en gratis matservering, men at gjestene skal betale for seg. Prisene skal imidlertid holdes lave slik at alle har råd til å benytte seg av kafeen.

Med lave priser og begrenset antall gjester til daglig, vil kafeen ikke gå med økonomisk overskudd. Driften av kafeen vil inngå i driftsbudsjettet til senteret. Det vil trengs å lage et kafékonsept som er i tråd med romske tradisjoner både hva gjelder interiør og matretter.

#### **Bemanning:**

1 kafévert/kokk	100 % stilling
1 assistent	100 % stilling
2 i arbeidspraksis	
<b>Totalt</b>	<b>200 % stilling</b>

#### **BARNE- OG UNGDOMSKLUBB**

Det er et ønske i Det romske rådet og blant de uformelle gruppene vi har snakket med, som barn, ungdom og mødre om at kultursentret må ha en barne- og ungdomsklubb.

Det er flere ulike argumenter fra miljøet for at en barne- og ungdomsklubb er så viktig. Noen nevner det at de voksne er analfabeter og at barna derfor må få hjelp til leksene. Andre nevner at barna trenger et annet sted enn hjemmet for å lære seg sosialt samspill med andre barn og voksne. I likhet med foreldre flest synes mange også at barn- og ungdom idag ser for mye på TV og er for mye på sosiale medier, og bør aktiviseres med noe annet.

Flere av dem vi har snakket med gikk selve i barne- og ungdomsklubben for rom i Oslo på 80-tallet. Noen av de som har vokst opp i Malmø i Sverige var med i prosjektet

«Romano Trajo» hvor de også hadde en barne- og ungdomsklubb. Disse klubbene tilegner de en stor del av æren for det de har fått flere gode opplevelser i barn- og ungdomsårene.

#### **Målsetting for barne- og ungdomsklubben:**

1. Å styrke egen kultur og eget språk.
2. Dekke barnas behov for lek og fellesskap med andre barn og voksne.
3. Gi barn- og ungdom muligheten til å få opplevelser og utvikle ferdigheter om det som finnes i storsamfunnet.

Disse målene er basert på erfaringene fra «Kelasame – Vi leker», og på samtaler med barn, ungdom og mødre i forprosjektet

Ad.1. Musikk, dans, eventyr og fortellinger, mat, språk er vesentlige bærere for å fremme og ta vare på egen kultur. Norske rom er en liten minoritet. Som nasjonal minoritet har rom rettigheter til bevaring av bl.a. egen kultur og språk.

Ad.2. Barn av rom deltar i liten grad i organiserte fritidsaktiviteter. Mange av barna har begrenset kontakt med andre barn etter skoletid. En barneklubb vil øke barnas mulighet til lek og utvikling i samvær med andre barn.

Ad.3. Barna har behov for samvær og oppfølging av voksne, for eksempel i forbindelse med lekselesing og når man drar ut på aktiviteter. Barne- og ungdomsklubben bør derfor være godt bemannet av voksne som kan være gode rollemodeller.

#### **Rammer**

Barneklubben kan holde åpent 4–5 dager i uka fra kl. 14–17. Da er det de yngste barna som kan komme etter skoletid.

#### **Aktiviteter**

Klubben skal være et være-, gjøre- og lærested for barna og ungdommene.

Være	Gjøre	Lære
Måltider	Tegning og maling	Baking
Prat og omsorg	Fotball	Dans
	Basket	Musikkinstrumenter
	Skøyter og ski	Leksehjelp
	Teater og film	
	Fortellinger og eventyr	
	Utflukter til opplevelser som Tusenfryd, svømmehall, gocart, lekeland etc.	

Med bakgrunn i tidligere erfaringer og samtaler med mange rom er det en forutsetning at dersom foreldre skal tørre å la sine barn komme til klubben er at det er minst en rom som jobber der. Vedkommende blir brobygger mellom foreldrene og «gadje». Det kan også være praksisplass eller arbeidstrening som forberedelse til fremtidig arbeid i klubben.

Det kan være frivillige og /eller timebetalte «gadje» og rom som bidrar med leksehjelp, instrumentundervisning m.m. Kjøkkenet/kafeen kan levere mat til klubben eller de ansatte i klubben tilbereder mat der.

#### **Ansatte**

De ansatte må ha erfaringskompetanse eller formell kompetanse på barn og ungdom, kjenne romsk kultur, språk og levested.

De ansatte må pleie relasjonene til foreldrene for å bygge tillit. Det er en forutsetning for at foreldre skal tørre å sende barna ut på aktiviteter i byen at det er voksne rom som er med, og at foreldrene er trygge på disse.

Ungdom i alderen 13–17/18 vil bruke klubben på kveldstid fra kl. 18–22. En del av ungdommene går ikke på skole, men er i ulike jobbsituasjoner, ofte sammen med sine fedre. Frykten blant foreldre er at ungdommene kommer i kontakt med kriminell virksomhet. Det kan være en risiko spesielt der hvor ungdommene ikke har et arbeid.

Ungdommene ønsker å treffe andre rom-ungdommer, spille, være sammen, spise, delta i aktiviteter på kollektiv basis utenfor huset.

#### **Transport til og fra klubben**

Mange romforeldre vi har snakket med tør ikke slippe barna alene ut i kollektivtrafikk og mener det er nødvendig at barna hentes og bringes for at de skal kunne være der regelmessig. Det er særlig mødre som er hjemme med barna, og de bruker i svært liten grad kollektivtransport. Det samme gjelder ungdommene som foreldre er redde for skal ferdes ute i byen på kveldstid. For de unge jentene synes det være helt uaktuelt at de er ute på egenhånd.

#### **Bil**

Det er behov for at senteret har en bil med plass til åtte passasjerer både for å kunne hente og bringe barn, men også for ekskursjoner og utflukter. Det betyr at transporttjeneste også vil være en arbeidsoppgave for ansatte på senteret.

Alternativt kan vi se for oss bruk av taxi. Tidligere erfaringer i «Kelasame – Vi leker» tilsier at det er en komplisert ordning og en sårbar løsning. Vi har konkludert med at det er best å disponere egen bil. Dem kan også anvendes til andre oppgaver på senteret.

#### **Antall og alder**

*Forventet antall barn og ungdommer i barne- og ungdomsklubben:*

Barneklubben:

Opptil 30–40 barn 6–12 år

Ungdomsklubben:

Opptil 30 ungdommer 13–17/18 år

Prosjektgruppen mener oppstart av barne- og ungdomsklubben kan skje fra 2019. Vi ønsker å prioritere oppstart av Åpen barnehage fra starten av og innser at vi må utvikle senteret i faser (se oversikt senere i rapporten).

#### **Ansatte i barne- og ungdomsklubben:**

1 ungdomsleder	100 % (eller 2 x 50 %)
6 medarbeidere	50–100 % (inkl. transporttjeneste)
2 praksisplasser	NAV
Frivillige medarbeidere	Etter behov
<b>Totalt</b>	<b>4 stillinger fordelt på 6–7 personer</b>

#### **Frivillige**

Det er mulig å bruke frivillige medarbeidere både på dagtid og kveldstid. I følge rom selv er det liten vilje og evne blant dem til å gå inn i frivillig arbeid, men blant gadje kan det være aktuelt. Det kan være studenter eller andre som har tid og overskudd til å yte en samfunnsinnsats. Det vil også ha en positiv effekt på språkutviklingen hos dem som trenger å lære norsk.

#### **Utstysbehov**

Egne arealer må innredes for klubben og utstyres som et være-, gjøre- og lærested. Det betyr koselige møbler, tilgang til kjøkkenet, tilgang til arbeidsbord og pc-er og annet digitalt utstyr m.m.

Barne- og ungdomsklubben vil etableres i 3. fase av senterets utvikling.

#### **ARBEIDSRETTEDE TILTAK FOR KVINNER**

I våre samtaler med rom har det kommet frem ønsker om at kultur- og ressurs-senteret har et arbeidsrettet tilbud for kvinner. Tilbudet bør innrettes som et lavterskel tilbud der målet er at kvinnene blir vant til å gå på arbeid, at de kan få tro på at de kan stå i arbeid og derfor tørre å ta steget videre ut i arbeidslivet eller til å starte opp sin egen enkeltpersonsbedrift.

#### **NAV's tiltak for personer som står utenfor arbeidslivet**

Prosjektgruppa har undersøkt hvordan NAV sine tiltak overfor mennesker med ingen eller svak tilknytting til det ordinære arbeidsmarkedet, kan knyttes opp mot de arbeidsrettede tiltakene inne i sentret. NAV mener man her kan tenke seg både individuelle og mer systemiske løsninger.

- Å delta i tiltakene kan fylle den aktivitetsplikten som sosialhjelpsmottakere er pålagt.
- Det arbeidsrettede tiltaket kan være en praksisplass som enkeltpersoner kan søke om å få delta på og som utløser individstønad. Hvis kultur- og ressurs-senteret kan tilby arbeid på sikt kan også lønnskudd vurderes.
- Det er mulig å ha en praksisplass som en del av et kvalifiseringsprogram (KVP) som også utløser rettigheter til annen type kvalifisering for eksempel ulike typer kurs.
- Arbeidsgiver kan søke om å få ha personer på arbeidstrening i den hensikt å kvalifisere dem.

Prosjektgruppa regner med at flere av tiltakene vil kunne være aktuelle for deltakerne og at de ansatte på sentret vil kunne bistå med å opprette og holde kontakten med NAV i deres individuelle saker. I tillegg ønsker vi å holde kontakten med NAV Oslo for å kunne samarbeide om og tilby ytterligere kvalifisering, for eksempel Amo-kurs, eller annen tilrettelegging for deltakerne.

#### **Systue**

Flere kvinner i rom-miljøet liker å sy, og syng er en kunnskap som gjerne har gått i arv over generasjoner. De kvinner som ikke selv syr, gir gjerne syoppdraget videre til andre kvinner som kan det. For eksempel er det vanlig å betale en sydame for å sy de spesielle knelange skjortene som kvinnene går med.

Det er ønskelig å bygge opp en systue i kulturhuset hvor en person har overordnet ansvar og hvor 1–2 kvinner kan ha praksisplass. Systua vil ha åpning- og arbeidstid fra kl. 10–14 hver dag.



### **Neglstudio**

En hel del kvinner har også interesse i å arbeide med negldesign og noen har allerede sitt eget lille studio hjemme hvor de tar imot kunder. Negldesign er noe som flere kvinner har interesse av å kvalifisere seg i, og prosjektgruppa anbefaler at det kjøpes inn utstyr og opprettes et neglstudio inne i kultur- og ressursstret.

Neglstudio vil ha åpningstid fra kl. 10–14 hver dag og vil i likhet med systua kunne ta imot 1–2 kvinner på praksisplass.

### *Utvikling av systua og neglstudio*

Prosjektgruppa tenker seg at både systua og negldesign kan bidra til at en del kvinner får nye ferdigheter og i noen tilfeller kan skaffe seg en biinntekt. For eksempel kan systua ta oppdrag mot betaling for enkeltpersoner og organisasjoner. Neglstudio vil kunne ta imot kunder både fra rom-miljøet og reklamere for tilbudet for å innhente kunder eksternt. Å etablere tiltakene som små bedrifter vil eventuelt også inspirere noen kvinner til å etablere egne små enkeltpersons foretak utenfor sentret.

### *For å få til dette vil det være aktuelt å:*

- Kjøpe inn kurser slik at kvinnene kan bygge videre på den realkompetansen de har/får innen sy- og negldesign faget.
- Gi kvinnene opplæring i bedriftsetablering for eksempel gjennom etablererkurser fra Mikrofinans Norge, Næringssetaten eller Veiledningstjenesten.
- Å ansette ledere for systua og negldesign som har interesse for bedriftsetablering.

### *Ansatte i systua og neglstudio:*

1 ansvarlig for systua	50 %
1 ansvarlig for neglstudio	50 %
Opptil 4 praksisplasser	NAV
Frivillige medarbeidere	Etter behov
<b>Totalt</b>	<b>100 % stilling fordelt på 2 personer</b>

Prosjektgruppen ser for seg at utviklingen av disse to arbeidsrettede tiltakene for kvinner først vil bli aktuelt i 2019. Oppbygging av senteret og etablering av kafé, kulturscene og fokus på barn vil ha første prioritet i 2018. Uavhengig av det så vil kvinner og menn kunne delta på kurstilbud på senteret som vil handle om arbeidsrelaterte temaer som IT, næringsetablering, økonomi etc.

### **YRKESRETTET OPPLÆRING/VEILEDNING FOR MENN**

Prosjektet har også tatt opp temaet om det skal opprettes spesielle arbeidsrettede tiltak for menn i kultur- og ressursstret. Ingen av dem vi har snakket med ser et stort behov for dette, men mener at noen sikkert vil ønske å ha praksisplass eller jobb i kafeen, innen IT/ administrasjon eller som vaktmester.

De fleste menn driver handelsvirksomhet eller har sine egne små bedrifter som jobber med blant annet steinlegging, maling og fasadearbeid. Flere mener at det hadde vært bra om de kunne få veiledning eller kursing i tema relatert til dette inne i kultur- og ressursstret. For eksempel kan det være aktuelt med kurser i lese- og skrivning, nærings- og bedrifts etablering og i enkelte bygnings- og maler fag. Det vil derfor bli aktuelt å samarbeide med eller kjøpe inn kurser fra aktuelle leverandører for å kunne gi denne type opplæring.

Erfaringer fra Veiledningstjenesten tilsier at det kommer en ny generasjon som i økende grad ønsker en jobb i det ordinære arbeidsmarkedet. Ved Romtiltaket har man hatt mye individuell jobbsøkerveiledning. Prosjektgruppa tenker at man fortsetter med dette inne i kultur- og ressursstret både i form av individuell veiledning og kursing.

**23.12.1955: Nabobarn står  
i teltåpningen og ser inn.**

Sigøynerne i telt. Nabolagets barn  
titter nysgjerrig inn i teltet og ser på  
barna til Franz og Marie Josef Czardas.









## UTVIKLINGSFASER

Under følger et oppsett som viser takten i utviklingen av senteret. Vi vil prioritere først å få frem kultursal, kafé og deretter åpen barnehage. Så følger utviklingen av barne- og ungdomsklubben samt systue og neglstudio. Tidsangivelsen er naturligvis helt avhengig av tidspunkt for når lokaler er klare.

Tiltak	1. fase 2017	Kommentar
Kultursenterleder, 100 %	01.04.2017	Søke etter eiendom, holde kontakt med rom, samarbeid med Veiledningstjenesten, følge ombyggingsprosessen.
Veiledningstjenesten: 2 fagkonsulent, 100 % 2 mediatorer, 50 %	01.08.2017	Veiledningstjenesten overføres/flyttes fra Oslo kommune. KMD-midler følger med.
Tiltak	2. fase 2018	Kommentar
Koordinator, 100 %	01.01.2018	I ledelsen sammen med daglig leder.
Vaktmester/ driftstekniker, 40 %	01.01.2018	Praktiker under ombyggingsfase/ montering, innredning etc.
Åpen barnehage: Pedagogisk leder, 100 % 2 assistenter, 50 %	01.05 2018	Kan på lengre sikt utvikles til barnehage.
Kafé: Kafeansvarlig, 100 % Kafémedarbeider, 100 %	01.05 2018	Kafeen skal i begynnerfasen servere enkel mat. Kan utvikles til servering av varm mat enkelte dager. Rimelig prisnivå.
Tiltak	3. fase 2019	Kommentar
Barne- og ungdomsklubb: Ungdomsleder, 100 % 6 ungdomsarbeidere, á 50 %	01.01.2019	Daglig fra kl. 14–17. Ungdomsklubb 1–2 kvelder per uke.
Systue: Sydame, 50 %	01.05.2019	
Neglstudio: Negldesigner, 50 %	01.05.2019	

### KRAVSPESIFIKASJON LOKALER

- Arealbehov: 1000–1200 kvm, avhengig av flerbruksmuligheter av lokalitetene.
- Lokalene bør være klare til bruk innen utgangen av 2017. Det er ønskelig at eieendomssøk kan starte så snart KMD har tatt en beslutning.
- Vi regner med å kunne inngå en 5-årskontrakt, gjerne med opsjon på 5+5 år.
- Leiepris i markedet er i følge fagfolk ca. 1800–2000 kroner per kvm.
- I tillegg ca. 200 kroner per kvm i fellesutgifter.
- Parkeringsplass beregnes til 1000 kroner per plass.

### KRAVSPESIFIKASJON FOR ØVRIG

- Ønsket beliggenhet: Løren, Hasle, Økern Sinsen, Ensjø, Gamlebyen.
- Groruddalen er også aktuelt som prioritet nr. 2. Det er en forutsetning at lokalet ligger i et område som er befolket, ikke et utelukkende industriområde. Tilgangen med kollektivtrafikk skal være enkel for folk flest.
- Parkeringsplasser: Ca. 15–20 stk.
- Uteplass til rekreasjon, grilling for voksne/familier og lek for barn.
- Lokalene skal helst være på ett plan, men kan være i 2–3 etasjer. Dersom to etasjer må den nederste være på bakkeplan.
- Ventilasjon i henhold til regler.

*Det første rommet man kommer i etter hall/garderobe skal innredes til kafé og kjøkken:*

- Plass til ca. 30 gjester med mulighet for å åpne opp mot kultursalen.
- Kafédisk og kjøkken for varm og kald mat-tilberedning.
- Kjølerom.
- Toaletter i tilknytning til kafeen og huset, Følge regler om universell utforming.

*En stor kultursal med scene:*

- Skal romme opptil 200 mennesker.
- Kultursalen skal være flerbruksrom og må kunne deles opp med skillevegger. Også mulig med skillevegg mot kafé.
- Lagerrom for oppbevaring av stoler og bord i tilknytning til kultursalen.
- En forhøyet scene i enden av salen. Scenen bør kunne låses av (oppbevaring av instrumenter og lydutstyr).

*Ett stort rom for utstilling av rom-kultur:*

- Gjenstander overføres fra Interkulturelt museum (IKM), 30–50 kvm.

*Ett rom for bibliotek og historisk arkiv:*

- Ca. 20 kvm (kan tenkes integrert i samme rom som utstillingsrom).

*Ett stort rom til bruk for barne- og ungdomsklubb:*

- Må være i nærheten av kjøkken/kafé.
- Kan kunne deles i to, ca. 75–100 kvm.

*Ett rom til systue, neglstudio m.m.:*

- Skal gi arbeidsopplæring/praksis ca. 40 kvm.
- 2–3 rom til barnepassordning.
- Toalett for barn.
- Helst utgang fra rommet for barna til lekeområde ute med lekeapparater.

*To kursrom som kan være flerbruksrom på dag- og kveldstid:*

- Ca. 25 kvm per rom.

*Kontordel for stab og veiledningstjeneste:*

- To større kontorer som kan ha flere kontorplasser og møterom.
- Glassvegger med inn-/utsyn på kontorene.

*Annet:*

- Rekvisitarom for printer, kontorrekvisita og annet utstyr.
- Teknisk rom.
- Ett rom til systue, ca. 15–20 kvm.
- Ett rom til neglstudio, ca. 10 kvm.

# ØKONOMI

Økonomioversikten speiler den tredelte faseutviklingen med en gradvis utvidelse av aktiviteter år for år. Det gjør at første driftsår vil ha en beskjedne drift hva gjelder aktiviteter.

2017 vil være preget av eiendomssøk. Fagfolk på eiendom i Oslo kommune og Kirkens Bymisjon har forberedt oss på at det er et krevende prosjekt vi står foran når vi skal

finne de lokalene som oppfyller kravspesifikasjonen. Når ombygging kan ferdigstilles er særlig avhengig av eiendommens beskaffenhet og krav til omregulering.

Tidsangivelsen under kan følgelig måtte forskyves frem i tid av slike grunner. I såfall vil driftsbudsjett og investeringsbudsjett også endres.

## DRIFTSBUDSJETT ROMSK KULTUR- OG RESSURSSENTER

Inntekter	2017	2018	2019
Offentlig tilskudd	1.500.000	8.250.000	12.800.000
Husleieinntekter			
Salgsinntekter kafé			
<b>Sum inntekter</b>	<b>1.500.000</b>	<b>8.250.000</b>	<b>12.800.000</b>
<b>Kostnader</b>			
Lønn og sosiale kostnader	* 961.412	*** 3.426.473	7.455.835
Husleiekostnader	30.000	2.950.000	3.011.000
Driftskostnader	64.672	1.216.439	1.566.220
Aktiviteter, arrangementer	** 137.000	641.000	731.000
<b>Sum kostnader</b>	<b>1.500.734</b>	<b>8.247.585</b>	<b>12.764.055</b>
<b>Resultat</b>	<b>-734</b>	<b>2.415</b>	<b>15.435</b>

\*) 2017: Det er foreslått lønnsmidler til leder f.o.m. april ut året for å kunne jobbe med eiendomssøk, holde kontakten med rom-miljøet og samarbeide med Veiledningstjenesten om arrangementer, møter med det Romske Rådet etc.

\*\*) 2017: Aktiviteter i samarbeid med Veiledningstjenesten som å holde seminar, lage materiell som beskriver senteret, lage nettside/ facebook, holde kontakten med Roma-network i Europa etc.

\*\*\*) 2018

### Lønnskostnader:

2 stillinger 100 % i 12 mnd. (ledelse)  
1 stilling 40 % i 12 mnd. (vaktmester)  
3 stillinger 100 % i 8 mnd. (fra mai–des.)

### Kafé:

2 stillinger

### Åpen barnehage:

1 stilling 100 %  
2 stillinger á 50 % i 8 mnd. (fra mai–des.)



## VEILEDNINGSTJENESTEN – BUDSJETT

Vi har ikke lagt inn sum på offentlig tilskudd fra KMD.

I dag er disse midlene bevilget over statsbudsjettet fra KMD til Oslo Kommune.

Inntekter	2017	2018	2019
Offentlig tilskudd			
<b>Sum inntekter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kostnader</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Lønn og sosiale kostnader	802.892	* 1.942.365	* 1.967.125
Husleiekostnader			
Driftskostnader	49.895	110.295	110.926
Aktiviteter, arrangamenter			
<b>Sum kostnader</b>	<b>852.787</b>	<b>2.052.660</b>	<b>2.078.051</b>
<b>Resultat</b>	<b>-852.787</b>	<b>-2.052.660</b>	<b>-2.078.051</b>

\*) Lønn til to fagkonsulenter á 100 % og to mediatorer á 50 %.

## INVESTERINGSBUDSJETT

År	Hva	Beløp
2018	Bil, 8-seter	500.000
2018	Inventar kontorer og møterom (kontorstoler, pulter, møtebord, møtestoler, flatsskjerm i stedet for projektor)	110.000
2018	Kjøkken og kafé (kjøkkenutstyr kr. 200.000, 40 stoler og seks bord kr. 100.000)	400.000
2018	Kultursalen (møbler, lyd og lys) (lyd og lys kr. 400.000, 200 stoler á kr 1.000 – totalt kr. 200.000)	600.000
2018	Utstilling (utstyr og design, inkl. fem prosjektorer)	300.000
2018	Inventar andre rom	100.000
2018	Instrumenter (gitar, fiolin, keyboards – ca. to av hver)	100.000
2018	Barnehage (møbler, inventar og leker)	150.000
2018	Buffer	300.000
2019	Systue (møbler og fem symaskiner)	70.000
2019	Neglstudio	15.000
2019	Inventar barne- og ungsomsklubb	100.000
	<b>Sum totale investeringer</b>	<b>2.745.000</b>

Alle investeringene er forutsatt avskrevet over fem år, avskrivningskostnaden ligger i kostnadsbudsjettet i linjen driftskostnader.

# AVSLUTNINGSVIS

Rom-minoriteten har gjennom mange år drømt om et eget kultursenter, og forprosjektgruppen tok mål av seg til å målbære de drømmene og ønskene. Rapporten inneholder det mest vesentlige av det som har fanget vår oppmerksomhet i denne perioden.

Til tross for en dramatisk historie med å være uønsket i landet, er det spor av optimisme blant rom nå. Regjeringens unnskyldning er ett av flere håpsteget, den kollektive oppreisningen er et annet og etableringen av Det romske rådet er et tredje.

Forventningen til hva et kultur- og ressurscenter kan få bety er store. Vektleggingen på både kultursenter og ressurscenter har sitt utspring i at mange av romfamiliene har uttrykt så sterkt behovet for å utfolde seg med sine kulturelle uttrykk og å tilegne seg ferdigheter de vil trenge for å kunne delta mer i majoritetssamfunnet.

Så venter alle spent på hva som blir neste trekk i KMD.

Oslo, 27.02.2016

Kai-Rune Myhrer  
*Prosjektleder*

Inger Sigfridsson  
*Prosjektmedarbeider*

Robert Lorentsen  
*Prosjektmedarbeider*

Natalina Janson  
*Prosjektmedarbeider*







Bilder og faksimiler brukt i rapporten er fra utstillingen «Norvegiska romá – norske sigøynere» ved Interkulturelt museum. Forsidefoto: Nærmere 100 sigøynere kom til Oslo våren 1968. De ble tildelt plass på Gassverktoma i Oslo øst. Hver dag kommer det folk som vil se på dem. Avfotografering og grafisk design: Team design og foto, kommunikasjonsavdelingen i Kirkens Bymisjon.

**68 norske sigøynere ble i 1934 nektet innreise til Norge.  
Bare 12 overlevende kom tilbake til Norge etter 2. verdenskrig.**

Kirkedepartementet opprettet organisasjonen «Norsk misjon blant hjemløse» i 1897. De skulle i hovedsak jobbe med romanifolket og opprettet arbeidskolonien Svanviken i 1908. Her skulle romani (taterne) omskoleres under tvang og gjøres bofaste. Barn ble tatt fra dem dersom de nektet å samarbeide.

Sigøynerne fryktet at det samme skulle skje dem, og de aller fleste valgte å forlate landet rundt 1930. Mange dro til slektninger i Belgia, men med Hitlers maktovertakelse i 1933 ble livet for minoriteter i Europa verre enn noen sinne.

Til tross for at de var uønsket i Norge, bestemte de seg for å reise tilbake til hjemlandet. 68 personer ble stoppet på grensen til Danmark. Mange av disse var født i Norge, men passene deres var gjort ugyldig i 1925. Da norske myndigheter ble informert om gruppens reiseplaner skrev de et telegram til danske grensevakter om at gruppen skulle nektes adgang til Norge «uansett hvadslags pass de har».

Familiene ble sendt tilbake til Tyskland og fengslet. De skulle læres opp til å bli gode samfunnsborgere. Av de 68 som forsøkte å komme inn i Norge i 1934, var det bare 12 som overlevde og kom tilbake etter krigen.

*rom for alle*