



HÖGSKOLAN  
DALARNA

## Dialog och samverkan

- Slutrapport projektföljeforskning  
(Lärande utvärdering), augusti 2013

Bengt Pontén  
Höskolan Dalarna

Bengt Pontén  
Högskolan Dalarna

# Innehållsförteckning

<b>INLEDNING</b>	<b>4</b>
<b>FÖLJEFORSKNING / LÄRANDE UTVÄRDERING</b>	<b>5</b>
Förändrade insatser	5
Genomförande	6
<b>PROJEKTETS GENOMFÖRANDE</b>	<b>7</b>
Projektets organisation och metod	7
Projektets aktiviteter	7
<b>SAMMANFATTANDE UTVÄRDERINGSRESULTAT</b>	<b>9</b>
Initiativ	9
Ambassadörer	9
Utbildning	11
Aktiviteter	12
Spridning	12
Styrgrupp	13
Framtid	13
Organisation	14
<b>SLUTSATSER</b>	<b>15</b>
Måluppfyllelse	15
Tankar om fortsatt arbete	15
Utvärdering av följeforskningsuppdraget	17

# Inledning

Under 2011 har Borlänge kommun arbetat fram flera strategier för att förbättra relationer och livsvillkor för befolkningen. Målsättningen är att alla som bor, arbetar och vistas i Borlänge skall bemöta varandra på ett bra sätt. Även integrationen mellan svenskfödda och nysvenskar är en del av värdegrundsarbetet, tillika prioriterat fokusområde för kommunen under 2012. I dag bor det närmare 50 000 personer i Borlänge och ca 6 600 av dem är födda i något annat land. För att förstärka integrationsarbetet har kommunen också skapat ett projekt särskilt med tanke på att öka interkulturell och interreligiös förståelse bland medborgarna. Europeiska integrationsfonden har beviljat medel till att bedriva projektet "DOS", som står för: "Dialog och samverkan som verktyg i integrationsarbetet" under perioden 2011-10-15 till 2013-06-31. (Mer om projektets inriktning kan läsas i projektets slutrapport.)

Högskolan Dalarna fick uppdraget att göra projektföljeforskning av projektet. Följeforskningens fokus skulle ligga på att följa projektets utveckling och möjligheterna för projektet att bidra till att kunna definiera och förbättra metoder för integrationsarbete inom Borlänge Kommun på sikt. Följeforskningen har fokuserat ambassadörer, utbildning, aktiviteter och processtöd.

Följeforskning kallas även för Lärande utvärdering, vilket vi tycker är ett bättre begrepp, eftersom utvärderingen inte uppfyller alla krav som ställs på forskning. En lärande utvärdering innebär att den externa utvärderaren löpande återför resultat och gör inspel till projektledare och styrgrupp. Utvärderingen fokuseras på hur projektet kan utvecklas för att bättre uppfylla målen.

I denna slutrapport för uppdraget, görs en bedömning av hur projektet kan ge underlag för att fortsätta utvecklingen i kommunen, samt hur projektets syfte och mål uppfyllts. Dessutom besvaras de frågeställningar som ingick i följeforskningsuppdraget.

# Följeforskning / Lärande utvärdering

Alla utvärderingar och uppföljningar innehåller både lärande och kontroll. Då utvärderingen utformas som fölieforskning/lärande utvärdering, betyder det att det är lärandet som betonas. I det här uppdraget har fokus varit att fånga upp och återföra erfarenheter från projektet till projektledare och styrgrupp.

Syftet har varit att bidra till projektets strategiska utveckling, inriktning och arbetsformer. Detaljplanering för fölieforskningsuppdraget har successivt gjorts i samråd med projektledningen.

Enligt anbudet planerades följande aktiviteter:

- Ge processtöd till projektledning och delta i styrgruppsmöten och avrapportera från de studier som görs.
- Skapa och genomföra enkätstudier på kursdeltagare i DOS-ambassadorsutbildningen vid 5 kurstillfällen.
- Genomföra individuella intervjuer med ca 20 kursdeltagare.
- Genomföra fokusgruppsintervjuer med syftet att fånga upp erfarenheter av, och synpunkter på projektet.

## Förändrade insatser

Projektet startade oktober 2011 och fölieforskningsuppdraget upphandlades sommaren 2012. Projektets ursprungliga mål förändrades i en ny projektplan, augusti 2012. Utvärderingen är gjord i förhållande till denna projektplan.

De ursprungligen planerade insatserna förändrades under projektets gång, för att bättre svara upp mot projektledningens och styrgruppens behov.

- Processtödet utökades avsevärt då det visade sig att belastningen på projektledningen blev mer komplicerad än förväntat och att projektledningen var ovana i rollen.
- Styrgruppens medlemmar intervjuades för att bland annat lyfta upp frågor om projektets kopplingar och prioritering i kommunens övriga verksamhet.
- Aktiviteterna i utbildningen gjordes i grupp, snarare än i par. Det visade sig svårt att nå och samla aktivitetsgrupperna. Uppföljningarna gjordes därför främst med enskilda ambassadörer, antingen individuellt eller i grupp.

# Genomförande

Följande aktiviteter genomfördes av följeforskarna.

- Kontinuerligt processtöd till projektledaren, vid behov och i anslutning till projektets aktiviteter.
- Deltagande i alla styrgruppsmöten. Samtliga studier har redovisats och diskuterats med styrgruppen, med syfte att korrigera projektets inriktning och genomförande och att planera för fortsättningen efter projektets slut.
- Deltagande i beslutsmöten om projektstöd till ambassadörernas aktiviteter.
- Enkät till ambassadörer i de första utbildningsgrupperna efter utbildningsdag 2, sammanlagt 25 personer.
- Individuella intervjuer med 7 av medlemmarna i Styrgruppen.
- Intervjuer med ambassadörer. För att få så bra underlag som möjligt, provades olika sätt att nå så många ambassadörer som möjligt.
  - Fokusgrupper med fyra utvalda aktiviteter
  - Individuella intervjuer med 5 ambassadörer
  - Fokusgrupper med specifika grupper, för att nå fler:
    - Deltagare SFI – 4 personer
    - Somalier – 5 personer
    - Svenskar – 7 personer
    - Ezidier – 2 personer
- Studier av projektets material och dokumentation.
- Studier av de åtta svar från aktivitetsansvariga på uppföljningsfrågor, som skickades ut av projektledningen, kopplade till de aktivitetsplanerna som respektive aktivitetsgrupp utvecklade.

# Projektets genomförande

I det följande beskrivs kort projektets aktiviteter och tillvägagångssätt. En mer komplett beskrivning ges i projektets slutrapport.

## Projektets organisation och metod

Projektets organisation har bestått av projektledare och projektledning, styrgrupp och referensgrupp. Projektet ägdes av kommunens Personalavdelning.

Projektgruppen har bestått av projektledare och fyra delprojektledare, samt en projektekonom. Den ursprungliga projektledaren slutade sommaren 2012 och en av delprojektledarna blev då projektledare. En av delprojektledarna slutade i oktober 2012 och en ny anställdes 1 januari 2013. Tre olika personer har arbetat som projektekonom.

I Styrgruppen ingick 12 personer från olika enheter i Borlänge kommun, Tunabyggen, Arbetsförmedlingen och Skogsstyrelsen. Styrgruppen träffades totalt 7 gånger.

Referensgruppen bestod av 36 personer som representerade föreningar, religiösa samfund, studieförbund, Högskolan Dalarna, Almi företagspartner, Projektet Tjänkraft och Gemensamma krafter. Referensgruppen träffades tre gånger under projektets första tid, för att bidra med sina förväntningar på projektet och synpunkter på dess inriktning.

## Projektets aktiviteter

### Rekrytering av ambassadörer

Totalt sett finns 260 intresseanmälningar till DOS-ambassadorsutbildningen registrerade. 196 personer gick utbildningen. Personerna som gick utbildningen har sitt ursprung i 23 länder.

### Utbildning

Utbildningen omfattade 3 heldagar (2 sammanhängande dagar plus en uppföljande dag ett par veckor senare.) Utbildningen genomfördes i 11 omgångar.

Utgångspunkten för kursen var:

- När människor på naturlig väg lär känna varandra så är inte våra religiösa trosuppfattningar det första vi delar med oss av, utan det är rimligare att utveckla dialog och mellanmännsliga möten utifrån de delar av sin livsberättelse som man

känner sig bekväm med. Man berättar om sig för att sedan få veta motsvarande eller något annat intressant om den andra.

- När människor finner att de har gemensamma intressen för något som känns viktigt kan motivation uppstå för samverkan.
- Att människor i allmänhet har bättre förutsättningar att finna ett åtagande intressant om man är med och både skapar idén och tankar om vad den ska leda fram till och även utvecklar formen för arbetet.
- En utbildning dit människor skulle bli "skickade" eller tvingades att delta i med exempelvis lön eller försörjningsstöd som hot skulle motverka våra syften. Att anmäla sig till utbildningen skulle vara en frivillig handling där intresset för att utveckla sitt nätverk och kunskaper om andra skulle styra.

### **Aktiviteter**

Med stöd från DOS-projektet har ett 30-tal olika aktiviteter genomförts. Aktiviteterna har haft mycket olika karaktär; aktiviteter med främsta syfte att träffas och umgås, t.ex. för att laga mat, resa, kultur, etc. och aktiviteter med något annat syfte, t.ex. lära sig simma, språk, ungdomsläger, etc. Det har varit ett varierande antal som medverkat i de olika aktiviteterna, från 5-6 personer som lagat mat tillsammans, till flera hundra som var på en föreställning med Soran Ismail.

### **Spridning**

Filmer har gjorts som visar några av aktiviteterna och förmedlar den positiva känslan som deltagarna känt. Dessa har visats för styrgruppen och integrationsutskottet. De ligger också ute på Borlänge hemsida [www.borlange.se](http://www.borlange.se) under "Internationellt arbete", samt på intranätet "Insidan", för alla kommunanställda att se.

För att sprida projektets tankar och rekrytera till ambassadörer har man också jobbat med broschyrer, hemsida och Facebook. Under året har också ett antal tidningsartiklar skrivits om aktiviteter.

Det viktigaste för spridningen har dock varit alla de möten, som projektledningen haft med individer och grupper av anställda i kommunen, föreningar och olika invandrargrupper. Ambassadörerna och de som deltagit i deras aktiviteter har också på olika sätt nåtts av tankarna kring Dialog och Samverkan.

### **Övriga aktiviteter**

För att få inspiration och lära sig mer om möjligheter besökte projektet Helsingfors i april 2012 och Manchester ett år senare. Dessa aktiviteter har inte specifikt varit föremål för den lärande utvärderingen.



# Sammanfattande utvärderingsresultat

I detta avsnitt summeras och sammanfattas resultat och intryck från enkäter, enskilda intervjuer, gruppintervjuer, styrgruppsmöten, processtöd och andra intryck. Resultaten redovisas under rubrikerna Initiativ, Ambassadörer, Utbildning, Aktiviteter, Spridning, Styrgrupp, Framtid och Organisation.

## Initiativ

Projektskaparna hade som utgångspunkter att få människor från olika sammanhang att mötas och att de skulle prata *med* varandra istället för *om* varandra. Man hade insikt om svårigheterna att engagera de med svensk bakgrund och förstod att det är lättare att engagera kultur- och andra föreningarna, etc.

När man skapade projektet använde man som förebilder och inspiration;

- Den s.k. MOD-utbildningen som bl.a. ges av studieförbundet Sensus. MOD står för Mångfald och Dialog och är ett koncept för att bemöta fördomar och diskriminering. MOD erbjuder metoder att i dialog tillsammans arbeta med diskriminering och fördomar. MOD bygger på de kunskaper och erfarenheter som finns i gruppen.
- Arbetsmodellen i "Gemensamma krafter" i Jakobsgårdarna, som bygger på samverkan och nätverk. Grunden för arbetsmodellen är en helhetssyn på människan. Denna helhetssyn innebär en balansgång mellan två "heliga principer":
  - å ena sidan respekten för den enskilda, unika människan, hennes självbestämmande och integritet och
  - å andra sidan det kollektiva och individuella ansvaret vi människor har för varandra.

Gemensamma Krafter har också ett salutogent förhållningssätt där man i större utsträckning fokuserar på friskfaktorer än riskfaktorer. De har ett förhållningssätt till utvecklingsarbete att människor ska vara med och styra utvecklingen istället för att enskilda politiker och företagsledare får bestämma hur framtiden ska se ut.

Projektskaparnas tanke var att dessa tankar skulle samverka – utbildningen skulle skapa möten och utbildning och nätverk/samverkan skulle skapa något som slog rot och spred sig.

## Ambassadörer

Projektet planerade att rekrytera 224 ambassadörer. Man hade som ambition att hälften av platserna skulle utgöra svenskar som är födda i Sverige och har ett s.k. svenskt ursprung. De skulle i huvudsak rekryteras från Borlänge Kommuns personal inom alla sektorer och även de

kommunala bolagen. Övriga platser skulle vara för människor med invandrarbakgrund från olika länder, med en fördelning som var representativ för gruppens storlek i Borlänge.

Målet för antalet deltagare nåddes nästan. Sammanlagt 260 personer anmälde intresse för att bli ambassadör, av dessa gick 196 personer sedermera utbildningen. De som gick utbildningen kom från 23 olika länder och 85 var svenskar.

Det visade sig att det var svårare att rekrytera svenskar. Det var också längre beslutsprocesser för de som hade sysselsättning. Rekryteringen gick trögt i början, men det blev lättare mot slutet av projektet. Då hade projektledningen träffat fler människor i olika sammanhang och de första ambassadörerna hade berättat positivt för andra om utbildningen.

Generellt framgår av de intervjuade att de kände att de hade olika villkor för att kunna bli ambassadör och delta i aktiviteter.

- Av de som blev ambassadörer var många redan engagerade i jobbet eller på fritiden.
- Många av de som är svenskfödda eller "inne i svenska samhället" såg DOS-utbildningen och aktiviteterna mer som en del i jobbet eller något utanför det vanliga. De tyckte att det var svårt att prioritera, eftersom de *"...har ont om tid..."*
- Många nysvenskar såg DOS som en del av livet och att det *"...bryter isolationen (hemma och SFI)..."*. Många unga somaliska kvinnor blev ambassadörer och såg *"...fördelar med egna aktiviteter"*.

Det är en skillnad i att vilja hjälpa andra eller att inkludera nya bekantskaper i det vanliga livet. En av de intervjuade uttryckte det som att; *"Jag ska bli vän istället för att stå på barrikaden!"*.

Flera av de intervjuade uttalade att de fått en förändrad attityd och mindre fördomar. Man såg också möjligheter till nya kontakter, men att det kräver en insats; *"... man får offra sig lite mer, det kostar lite ..."*.

Ambassadörerna var övervägande positiva till projektet. DOS ger bland annat legitimitet till sådant som redan pågår. De upplevde att de fått bra stöd från projektledningen, även om man tyckte att det var lite otydligt om syfte, möjligheter, tidsramar och struktur. Många tyckte också att det var synd att det var få yrkesverksamma och hög medelålder bland ambassadörerna.

Information om projektet har spridits via hemsida, utskick och möten. Viktigast vid rekryteringen har dock varit direkta kontakter från projektledningen.

De flesta ambassadörerna (men inte alla) är medlemmar i någon förening, de flesta umgås med människor från andra länder minst någon gång varje vecka, några umgås bara någon gång i månaden med människor födda i Sverige.

## Utbildning

Utbildningsgrupperna var blandade, även om de inte blev fullt lika blandade som man hade hoppats. De intervjuade har varit övervägande positiva till utbildningen, även om en del haft synpunkter och tankar om hur den skulle kunna utvecklas.

En i styrgruppen tyckte att:

*”De har utbildats tillsammans, de har lärt känna varandra, de har haft gemensamma reflektioner, de har tagit fram en plan, sen får de genomföra den under ett antal veckor”*

## Upplevd behållning

Utbildningsdagarna har gett mänskliga möten över kulturgränser. Överlag har svenskarna betonat att mötena varit viktigast, men för många var kunskapen man jobbat med ganska känd sen tidigare. Invandrarna har också tyckt mötena varit viktigast, men många tyckte att de också fick med sig mycket kunskap.

Sett över hela processen från utbildning till aktivitet, var för en del de nya tankar och insikter man fick viktigast, medan processtödet under aktiviteten var viktigast för andra.

Många av invandrarna har tyckt att kursen varit ett tillfälle för träning av svenska språket.

En i styrgruppen tyckte att

*”Många bra idéer på integrationsaktiviteter har kommit från deltagarna - nerifrån och upp- idéer är det ont om – jättebra att det kommit så många bra idéer!”*

Några av de intervjuade har gjort följande uttalanden om utbildningen:

*”Förståelsen för varandras situationer och livsöden blir bättre”*

*”Tillhörigheten blir större - inte bara till de som är svenskfödda utan även till de som finns Borlänge men har annan kulturell bakgrund”*

## Förbättringsförslag

Varje utbildningsgrupp om 15-20 personer har hållits ihop under hela processen. Några har upplevt det svårt att hitta likasinnade på kursen och hade velat träffa även de andra ambassadörerna vid något tillfälle.

Flera svenskar har varit oroliga för att språket på kursen varit för svårt för många av invandrarna. Detta har dock inte påpekats av de intervjuade invandrarna, som tyckt att språket fungerat. Delprojektledarna deltog under alla utbildningsdagarna och kunde bistå med tolkning och samtal för att ge kursdeltagare som behövde, stöd för att utveckla sina relationer till andra och hänga med bättre i dialogerna som fördes i storgrupp. Efter den andra kursomgången arbetades en ordlista fram på arabiska och somaliska av delprojektledarna.

## Aktiviteter

Med stöd från DOS-projektet har ett 30-tal olika aktiviteter genomförts. Från början var tanken att man skulle utveckla aktiviteter i par med en svensk och en invandrare. Det visade sig att många ville jobba i större grupper och göra aktiviteter tillsammans. Det gjorde också att många av aktiviteterna kunde utvecklas på ett bra sätt, då engagemanget för och möjligheten att prioritera aktiviteten ibland varierade mellan ambassadörerna.

Aktivitetserna har haft mycket olika karaktär. De har alla haft dialog och samverkan som syfte, men det har varit viktigt att deltagarna själva fått bestämma vad de vill fokusera kring, t.ex. självkänsla, föreläsningar, praktiska aktiviteter, etc.

Ett sätt att dela in dem är; aktiviteter med främsta syfte att träffas och umgås, t.ex. för att laga mat, resa, kultur, etc. och aktiviteter med något annat syfte, t.ex. lära sig simma, språk, ungdomsläger, etc.

Det har varit ett varierande antal som medverkat i de olika aktiviteterna, från 5-6 personer som lagat mat tillsammans, till flera hundra som var på en föreställning med Soran Ismail. Det exakta antalet som deltagit i respektive aktivitet är svårt att bedöma för en del aktiviteter. Projektledningen har bedömt att minst 800-900 personer har deltagit i någon DOS-aktivitet.

Några grupper har haft svårt att prioritera jobbet med aktiviteten, så att det inte blivit någon fortsättning. Många av de som jobbat vidare har dock utvecklats så att fler och fler deltagit efterhand.

Många aktiviteter byggde på idéer som någon av deltagarna hade med sig till utbildningen. När de nu fick stöd och hittade andra att jobba med kunde de realisera sin idé. Många upplevde att det viktigaste för att kunna starta upp sin aktivitet var det ekonomiska stödet, men också den handledning de fick för att planera och genomföra aktiviteten.

## Spridning

Filmer har gjorts som visar några av aktiviteterna och förmedlar den positiva känslan som deltagarna känt. Dessa har visats för styrgruppen och integrationsutskottet. De ligger också ute på Borlänges hemsida [www.borlange.se](http://www.borlange.se) under "Internationellt arbete", samt på intranätet "Insidan", för alla kommunanställda att se.

För att sprida projektets tankar och rekrytera till ambassadörer har man också jobbat med broschyrer, hemsida och Facebook. Under året har också ett antal tidningsartiklar skrivits om aktiviteter.

Det viktigaste för spridningen har dock varit alla de möten, som projektledningen haft med individer och grupper av anställda i kommunen, föreningar och olika invandrargrupper. Ambassadörerna och de som deltagit i deras aktiviteter har också på olika sätt nåtts av

tankarna kring Dialog och Samverkan. Det är naturligtvis svårt att närmare bedöma hur många som nåtts av budskapen. Men, det torde röra sig om flera tusen som varit med på eller fått en historia berättad om någon aktivitet och i princip alla hushåll i Borlänge har läst om någon aktivitet i tidningen.

Spridningen och marknadsföringen har varit komplex, dels för att hantera alla förväntningar på projektet, dels för att få resurser för utveckling av material.

Projektledningen upplever att uppmärksamheten kring projektet, utbildningen och aktiviteterna har ökat efterhand och varit mycket stort i slutfasen och efter projektets slut. Eftersom projektets aktiviteter fortsatt ända till projektets slut, så valde man att förlägga slutseminariet för projektets styr- och referensgrupp till hösten.

## Styrgrupp

Det övergripande intrycket från styrgruppsmöten och intervjuer är att det finns ett stort engagemang för integrationsfrågor och att alla upplever att det är ett mycket viktigt område för Borlänges fortsatta utveckling. Det har dock varit svårt för många i styrgruppen att prioritera arbetet med DOS-projektet, i förhållande till deras ordinarie verksamhet.

En övergripande fråga för Styrgruppen har varit hur DOS-projektet i framtiden ska hanteras och kopplas till annat som händer inom kommunen. En del i detta har varit frågan om vilken enhet som skulle äga projektet. Framtiden kommer därför att vara ett av huvudsyftena med slutseminariet.

## Framtid

Alla ambassadörer som intervjuats vill ha en fortsättning!

*"Projektet är för kort! Det är nu det börjar!"*

De upplever att för att få igång och utveckla fler aktiviteter som utvecklar och stöder integrationen i Borlänge, behövs många fler möten mellan människor från olika länder och med olika kulturell bakgrund.

Ambassadörerna upplever att de behöver olika stöd för att kunna jobba vidare och utveckla sina aktiviteter. Många aktiviteter kostar inga pengar och kommer att fortsätta nu när de kommit igång. Andra sådana aktiviteter kan behöva enkel coaching och inspiration för att stimuleras till en fortsättning. Ett sätt att stimuleras är att skapa mötesplatser där man kan träffa andra med positiva idéer.

Andra aktiviteter har större behov av pengar eller andra resurser. De kan också behöva annat praktiskt, konkret stöd.

De som intervjuades i styrgruppen tycker att DOS-projektet sprider en positiv effekt kring hur vi ser på varandra och fler möter varandra mer öppet än vad man annars skulle ha gjort.

Mångfalden som finns i Borlänge tas bättre tillvara och vi umgås över gränserna på ett annat sätt.

De tycker också att för de områden som DOS-utbildningen behandlade (t.ex. kulturella skillnader, kommunikation, mänskliga rättigheter, sokratiska frågeställningar, etc) finns i de flesta fall kompetens inom organisationen.

Man frågar sig om DOS kan bli en del av Borlänge Kommuns ordinarie verksamhet och bygga en stadig grund för fortsatt arbete och en kunskaps- och förståelsehöjning. Kunskapsbanken som byggts upp inom projektet kan tas tillvara och bli en input i framtida strategiutveckling.

Flera av de intervjuade tror att en "DOS-lokal" där man kan mötas och få stöd skulle generera nya aktiviteter. Det skulle kunna byggas på t.ex. Tunabyggens "Blåljusveckor", Stadsdelsbibliotek eller Skollokalerna.

## Organisation

Några av de intervjuade upplever att informationen om projektet varit för liten – både inom Borlänge kommun och utåt allmänheten (genom media). Därigenom hamnade projektet lite i ett vakuum och levde lite sitt eget liv.

Intervjuade i styrgruppen upplevde att det blev ett avbräck i projektet då den första projektledaren slutade. Det blev en svår situation för nya projektledaren, som dock löste sig bra under projektet.

Man hade från början en ambition att projektet skulle kopplas till kommunens värdegrundsarbete. Personalchefen hade när projektet började för avsikt att bygga upp en funktion för kompetensförsörjning och utbildning. Ledaren för värdegrundarbetet hade för avsikt att kompetensutveckla värdegrundsambassadörer genom DOS-utbildningen. På grund av det ekonomiska läget i kommunen blev ambitionerna dock svåra att genomföra.

Projektutvecklingen drevs av Integrationsenheten, men man bestämde att Personalkontoret skulle äga projektet. Några fördelar med detta var att mötet med projektet var värdefullt för personalchefen och förståelsen för och insikten om vikten av integrationsfrågorna har ökat inom enheten.

Några nackdelar har varit svårigheter med att få in ett externt projekt i personalkontorets arbetsområde; DOS har fokus på hela Borlänge, medan personalkontoret har fokus på de anställda i organisationen. Det innebar också några strukturella problem, genom att det är ganska långt till både kommunledningsgruppen (värdegrundsarbetet) och Fokusområde integration (sakkunskap).

# Slutsatser

Mot bakgrund av de intervjuer och aktiviteter som genomförts inom ramen för följeforskningsuppdraget beskrivs här några framgångsfaktorer och utmaningar, samt några tankar om hur projektets visioner kan leva vidare och utvecklas i kommunen. Dessa ska ses som komplement till de erfarenheter och tankar som beskrivs i projektets slutrapport.

## Måluppfyllelse

Utvärderingsuppdraget påbörjades sommaren 2012, så bedömningen av måluppfyllelsen har gjorts mot de mål som lades fast i en reviderad projektplan, augusti 2012.

### DOS-projektets delmål 1 – Utbildning i dialog och samverkan över kulturgränser

Utbildningen har genomförts i enlighet med målbeskrivningen. Deltagarna har varit övervägande positiva till utbildningen, även om del haft synpunkter och tankar om hur den skulle kunna utvecklas. Överlag har svenskarna betonat att mötena varit viktigast, men för många var kunskapen man jobbat med ganska känd sen tidigare. Invandrarna har också tyckt mötena varit viktigast, men många tyckte att de också fick med sig mycket kunskap.

### DOS-projektets delmål 2 - Insatser i föreningsliv och på arbetsplatser.

Ett 30-tal aktiviteter har genomförts med stöd från DOS-projektet. Aktiviteterna har haft mycket olika karaktär. De har alla haft dialog och samverkan som syfte, men det har varit viktigt att deltagarna själva fått bestämma vad de vill fokusera kring, t.ex. självkänsla, föreläsningar, praktiska aktiviteter, etc. Det exakta antalet som deltagit i respektive aktivitet är svårt att bedöma för en del aktiviteter. Projektledningen har bedömt att minst 800-900 personer har deltagit i någon DOS-aktivitet.

### DOS-projektets delmål 3 - Insatser för att sprida kunskaper om projektet och resultaten.

Filmer har gjorts som visar några av aktiviteterna och förmedlar den positiva känslan som deltagarna känt. Man har också jobbat med broschyrer, hemsida och Facebook. Det viktigaste för spridningen har dock varit alla de möten, som projektledningen haft med grupper av anställda i kommunen, föreningar och olika invandrargrupper. Det är naturligtvis svårt att närmare bedöma hur många som nåtts av budskapen. Men, det torde röra sig om flera tusen som varit med på eller fått en historia berättad om någon aktivitet och i princip alla hushåll i Borlänge har läst om någon aktivitet i tidningen.

## Tankar om fortsatt arbete

Eftersom DOS-projektet har uppnått de flesta av sina mål och det finns goda erfarenheter och tankar hos de människor som varit involverade på olika sätt, så utgår dessa tankar från

att Borlänge kommun vill fortsätta och utveckla aktiviteter som skapar möten för en bättre integration.

Grunden är att alla initiativ och aktiviteter börjar med ett möte mellan människor. Om människor med olika kulturell bakgrund träffas, skapas förutsättningar för förbättrad integration. Bra förutsättningar kan skapas genom att utgå från de idéer och intresse som redan finns, göra mötena aktiva så att de blir meningsfulla, vara öppen för att anpassa aktiviteter och metoder till olika situationer och kulturer, och genom att skapa möjligheter till stöd för varierande behov.

Grundvärderingarna i arbetsmodellen för "Gemensamma krafter" kan vara en utgångspunkt som handlar om att hantera; respekten för den enskilda, unika människan, hennes självbestämmande och integritet; och samtidigt det kollektiva och individuella ansvaret vi människor har för varandra.

### **Intresse och eldsjälar finns**

Alla ambassadörer och andra involverade som vi pratat med säger att det vill fortsätta! DOS-projektet har visat att det finns intressen och eldsjälar som kan utnyttjas för en bättre integration i Borlänge. Sett ur kommunens synvinkel är det bra med aktiviteter som kan utvecklas och som når och kan spridas till många.

En del vill börja med att bara träffas och lära känna andra eller att göra något tillsammans, t.ex. laga mat eller resa. Andra eldsjälar brinner för att göra aktiviteter som kan hjälpa andra. Många har idéer till aktiviteter, men behöver träffa andra likasinnade för att inspireras och få någon annan att utveckla sin idé tillsammans med.

### **Aktiva möten**

Genom att göra mötena aktiva, kan de på ett bättre sätt stödja integrationen i Borlänge. För att mötena ska bli aktiva, så måste de kännas meningsfulla för deltagarna. Aktiva möten har som syfte att skapa aktivitet, men de måste också generera ett lärande hos deltagarna, för att kännas meningsfulla. Vad lärandet består av kan vara väldigt olika för olika personer och i olika situationer, ibland kan det räcka med att lära sig mer om en enskild människa.

Ett bra processtöd kan hjälpa deltagarna att hitta former för aktiva möten. Det kan vara svårt att hålla mötena aktiva under längre tid, så möjlighet till stöd behöver finnas under längre tid.

### **Öppenhet – Vad och Hur**

En bättre integration innefattar många olika delar och man kan inte peka på någon enskild aktivitet som är bäst eller avgörande. Det är bättre ju fler människor som är involverade med



olika kulturell bakgrund. Många olika idéer och intressen som drivs av olika människor, innebär att man måste ha en öppenhet, såväl i *vad* man ska göra, *hur* man ska genomföra aktiviteterna och vilket *stöd* man behöver ge.

### **Stöd – olika behov**

För att mötena och aktiviteterna ska bli så bra och effektiva som möjligt, så behövs olika former av stimulans och stöd. Till att börja med behövs stöd för att få kontakt med och stimulera människor att delta, så att de får träffa andra med positiva idéer. När man sen vill jobba vidare med sina aktiviteter kan gruppen behöva konkret stöd i hur vi ska göra, vem vi ska prata med och hur vi hittar resurser eller startstöd.

### **Organisation**

Jag tror att det finns förutsättningar för ett bättre integrationsarbete i Borlänge, medutgångspunkt i ovanstående tankar, som bygger på erfarenheterna från DOS-projektet. För att detta ska fungera inom kommunen behöver man förstås klargöra hur stödet till aktiva möten och aktiviteter kan organiseras och vem som fattar beslut om resurser till dessa. Eftersom kommunen är en stor organisation är placeringen i organisationen och kopplingarna till andra delar av kommunen viktig.

I början av projektet diskuterades att utveckla ett "centrum för mångfald och integration", men man fullföljde inte detta. Med utgångspunkt i erfarenheterna i DOS och ovanstående slutsatser, skulle ett sådant "centrum" kunna bidra till att fortsätta och utveckla DOS-projektets intentioner.

## **Utvärdering av följeforskningsuppdraget**

Det har varit stimulerande att följa DOS-projektets utveckling och erfarenheterna har utvecklat även vårt synsätt och perspektiv på integrationsarbete.

Om vårt uppdrag hade kunnat påbörjas tidigare i projektet, så hade vi kunnat bidra till lärandet även under förankringsprocessen. Det hade också gjort det lättare att förstå varför projektet utvecklades som det gjorde och att bättre knyta ihop slutsatserna med de intentioner och tankar som projektskaparna, referensgruppen och styrgruppen hade från början.