



UTVÄRDERING AV
PROJEKTET KOLLEKTIVISM MÖTER INDIVIDUALISM (Kom In)

**PROJEKTGRUPPERNAS UPPLEVELSER AV
ARBETSPROCESSEN SAMT FÖRVÄNTADE EFFEKTER**

DELRAPPORT

Kom In

Kollektivism möter Individualism



UTVÄRDERINGSENHETEN

UPPSALA KOMMUNS
GEMENSAMMA UTVÄRDERINGSRESURS

Sammanfattning

Utvärderingsenheten har fått i uppdrag av Uppsala produktion vård och bildning att utvärdera projektet Kollektivism möter individualism (Kom In). Mellan år 2006-2008 genomförs projektet av Introduktionsenheten Uppsala kommun och är delfinansierat av Flyktingfonden som förvaltas av Migrationsverket.

Utvärderingen av projektet genomförs i två steg, varav denna delrapport utgör steg ett. Syftet med utvärderingens första del är att belysa hur deltagarna inom projektgrupperna: *Styrgrupp, Ledningsgrupp, Referensgrupp för metodutveckling både på kommunal och nationell nivå, Interna arbetsgruppen samt Eddagruppen*, upplever att arbetsprocessen fungerar. Projektgruppernas uppfattning om hur de ser på projektets tänkbara effekter skall också belysas.

Den datainsamlingsmetod som främst används i utvärderingen är intervjuer, dels individuella och dels i grupp. Drygt 35 personer, som medverkar i projektet, har intervjuats vid ett eller två tillfällen sedan våren/sommaren 2006. Som stöd för bedömning av arbetsprocessen har utvärderaren även tagit del av dokument såsom rapporter, protokoll och minnesanteckningar som löpande har tagits fram inom projektet.

Utvärderingens resultat sammanfattas i nedanstående avsnitt.

Valet att medverka i projektet samt förväntningar på projektet

Den mest förekommande orsaken till deltagandet i Kom In handlar om att projektet upplevs behandla viktiga och intressanta värderingsfrågor.

Den vanligaste förekommande beskrivningen av respondenternas förväntningar på projektet har varit att arbetet skall utmynna i praktiska redskap för att bemöta värderingsfrågor inom introduktionsprocessen.

Genomförda moment i projektet samt dess utveckling

Utökning och bortfall av moment har skett inom projektet Kom In och på så sätt har tidschemat förskjutits, dvs. projektet har inte till sin helhet genomförts i enlighet med 2006 och 2007 års tidsplanering. De tre moment som helt hade fullbordats sommaren 2007 var *planeringsstadiet, utbildning i fokusgruppsintervju samt kartläggningsfasen av målgrupperna*, varav utbildningsdelen var den enda som följde tidsplaneringen. Att *planeringsfasen* inte genomfördes inom bestämd tidsram berodde dels på att arbetet med att skapa en tydlig projektbeskrivning tog längre tid än vad som först antagits, dels att processen saktade av något i väntan på tillsättning av vetenskaplig handledare. Detta utfall blev enligt utvärderaren dock av godo då projektbeskrivningen ytterligare genomarbetades tillsammans med den nytillsatte handledaren. *Kartläggningsfasen* genomfördes av representanter inom den Interna arbetsgruppen och av projektledaren. Dessa uppgav att fokusgruppsintervjuerna blev lyckade. Dock skedde en förskjutning i tidsplaneringen av kartläggningsfasen som främst berodde på rekryteringssvårigheter av fokusgruppsdeltagare. Projektledaren beskrev att mycket tid gick åt till att rekrytera

tillräckligt många deltagare till de olika fokusgruppsträffarna, något som fick konsekvenser såtillvida att färre fokusgruppsintervjuer genomfördes för varje tema. Utvärderaren har den uppfattningen att detta dock inte har en betydande effekt på kartläggningens resultat då ingen berörd part inom projektet uttryckt någon nackdel med detta utfall.

En utveckling som skett under arbetets gång är att projektet ökat i omfattning. Detta har främst berott av att en ytterligare arbetsgrupp tillkommit, men även av att ett flertal andra nya samverkanspartner/grupper knutits till projektet. Denna utveckling beskrivs bero på ett ökat intresse från omvärlden. Trots den positiva reaktionen, samt att utvärderingens resultat visat på saknad av vissa samverkanspartner, har utvärderaren den uppfattningen att det är av största vikt att fokus i nuläget sker mot planering av att fullfölja projektets olika moment inom projektets tidsram. Utvärderaren ser det som önskvärt att avgränsning mot ytterligare moment i projektet bör ske i syfte att minimera risken att forcering av de återstående momenten kan komma att bli nödvändig.

Roller och samverkan inom projektet

Majoriteten av representanterna inom projektgrupperna upplevde våren/hösten år 2007 deras roll/uppdrag som tydligt samt att samverkan och arbetet inom den egna gruppen ansågs fungera bra. En arbetsgrupp, Interna arbetsgruppen, uttryckte dock att de, trots att projektet pågått över ett år, inte till fullo var medvetna över vilken roll/funktion de skulle ha i projektet. Den del av uppdraget som emellertid upplevdes tydlig var momentet att genomföra fokusgruppsintervjuer i kartläggningsfasen, något som även genomfördes under projektets första år. Utvärderaren ansåg dock det som olyckligt att den Interna arbetsgruppens roll/uppdrag inte helt upplevdes tydlig och valde således att kontakta Ledningsgruppen för att förmedla resultatet i syfte att åtgärd snarast kunde ske. Ledningsgruppen var förövrigt den grupp där vissa deltagares roller och samverkan inte helt upplevts fungera tillfredställande. Detta var aktuellt både vid projektets start samt drygt ett år senare. Den bakomliggande orsaken var otydlighet kring vissa av Ledningsgruppens nuvarande deltagares och tidigare deltagares (handledarens) roll/funktion som i sin tur påverkade samverkan. Den andra påtänkta handledaren ifrågasatte projektledarens roll/kompetens. Handledaren tackade dock nej till uppdraget och den tredje tillfrågade handledaren åtog sig handledaruppdraget våren 2006. En tid därefter upplevdes en harmoni kring deltagarnas roller inom Ledningsgruppen samt att samverkan inom gruppen ansågs fungera väldigt bra. Tidig höst år 2007 valde dock handledaren att avgå beroende på upplevda svårigheter kopplat till dennes roll/funktion. Handledaren beskrev att beslutet att avgå grundar sig på en irritation över att dennes vetenskapliga ambition blev ifrågasatt, vilket till slut ledde till att handledaren fick svårt att ombesörja det åtagna uppdraget. Utvärderaren upplever att grunden till detta till stor del berodde på att Ledningsgruppens och handledarens definition om handledarens uppdrag inte helt stämde överens, något som troligtvis kunnat undvikas om en tydlig uppdragsbeskrivning av handledarens roll/funktion förelagat. Utvärderaren har den uppfattningen att om en tydligare rollbeskrivningen genomförts hade troligtvis missförstånd om handledarens funktion minskat påtagligt som i sin tur kunnat lett till att den vetenskapliga kvalitetssäkringen av den sista rapporten inte gått förlorat då denne fullföljt sitt uppdrag.

Tankar om projektets måluppfyllelse

Med undantag av delmålet att författa en socialpsykologisk bok och skapa en pjäs ansåg majoriteten av respondenterna att projektets delmål kommer att uppnås under projektets tidsram. Den generella bilden som angivits gällande huvudmålen är att de är allt för högt uppsatta samt formulerade på ett sådant sätt att det kommer att vara svårt att mäta om målen uppnåtts efter projektets avslut. Detta uttrycktes både vid de inledande intervjuerna samt vid uppföljningsintervjuerna drygt ett år senare. Målen på organisationsnivå ansågs dock ha bäst förutsättning att uppnås, i alla fall beträffande möjlighet att mäta graden av måluppfyllelse. Vidare beskrivs att huvudmålen anses som en god ambition att sträva efter men att det emellertid inte är rimligt att förvänta sig att en total måluppfyllelse skall uppnås inom tidsramen för projektet. En synpunkt som utvärderaren delar.

En omarbetning av projektets mål har skett delvis utifrån det material som utvärderaren sammanställde och överlämnade till Ledningsgruppen juni 2006. Ett år senare är utvärderaren fortfarande av den uppfattningen att vidare omformuleringar bör ske, med avseende på avgränsning och specificering av målbeskrivningen för att bedömning av framtida måluppfyllelse skall vara möjlig. I syfte att hinna genomföra de planerade momenten inom projektets tidsram är det, enligt utvärderaren, av vikt att inte utöka projektet med ytterligare mål.

Projektets möjligheter och sårbarheter

Den mest framträdande fördelen i genomförandet, som representanterna inom projektets grupper beskrivit, har varit att projektledaren besitter en stor entusiasm samt kompetens i projektets områdesfält. Utvärderaren anser att projektledarens kunskap och entusiasm kopplat till värderingsfrågor troligtvis kan komma att bidra till att genomförandeprocessen blir lyckad. Ytterligare beskrivna möjligheter, som inte är kopplade till projektledaren, är vinsten i att tid avsätts för kommunalt anställda att diskutera värderingsfrågor. Detta är något som i sin tur kan komma att leda till att värderingsfrågor får större fokus i integrationsprocessen inom Uppsala kommun. I dagsläget finns ingen tänkbar ersättare om nuvarande projektledare skulle vara borta en längre tid från projektet och således beskrevs denna situation som sårbar av deltagare inom projektet. I och med att projektet har expanderat uttrycktes även frågan om hur många grupper/moment projektledaren orkar leda. Utifrån det ovan beskrivna vill utvärderaren återigen trycka på vikten av avgränsning. Andra sårbarheter, som inte är kopplat till projektledarens roll, beskrivs till stor del handla om implementerings-svårigheter. En unik sårbarhet för en arbetsgrupp rörde att de befinner sig i en konkurrensutsättning som i sin tur kan påverka deltagarnas engagemang i projektet.

Projektets påverkan på introduktionsprocessen

Samtliga tillfrågade representanter inom projektet trodde att introduktionen för nyanlända i Uppsala kommun på ett eller annat sätt kommer att påverkas av projektet, eftersom ett nytt arbetssätt för att hantera värderingsfrågor är tänkt att skapas.

Uppsala 2007-11-19
Jenny Söderlund

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	1
Bakgrund	1
Uppdraget	1
Utvärderingens syfte	2
Avgränsningar	2
Bedömningsgrund och utgångspunkt	3
Metod	3
Intervjuer	3
Dokumentstudier	3
PROJEKTET KOLLEKTIVISM MÖTER INDIVIDUALISM (KOM IN)	4
Projektets innehåll och målsättningar	4
Huvudmål	4
Delmål	5
Projektets organisation och utveckling	6
RESULTATREDOVISNING	9
DEL 1- FÖRMEDLAT RESULTAT TILL LEDNINGSGRUPPEN	10
Behov av omformulering och förändringar av projektets mål	10
Intern arbetsgruppens upplevda otydliga roll och funktion	10
DEL 2- UPPLEVELSER KRING PROJEKTETS ARBETSPROCESSER	10
Valet att medverka i projektet	10
Upplevda förväntningar av projektet	12
Roller och samverkan i projektet	15
Inom den egna projektgruppen	15
Saknad av specifika samverkanspartner	18
Genomförda moment och förändringar i förhållande till projektplanen	20
Avslutade moment i projektet	21
Svårigheter för projektets genomförande enligt tidsplaneringen samt resultat.	22
DEL 3- UPPLEVELSER AV PROJEKTETS TÄNKBARA EFFEKTER	24

Delmål	24
Huvudmål	26
Huvudmål på individnivå	26
Huvudmål på organisationsnivå	27
Huvudmål på nationellnivå	28
Huvudmål på samhällsnivå	29
Projektets möjlighet och sårbarhet	30
Projektets möjlighet	30
Projektets sårbarhet	31
Projektets påverkan av nyanlända i Uppsala kommun	34
AVSLUTANDE REFLEKTIONER	35
Projektets genomförda moment	35
Projektets utveckling	36
Projektetgruppernas samverkan och rolltilldelning	36
Projektets möjlighet och sårbarhet	37
Projektets mål och dess uppfyllelse	38
REFERENSER	39
Bilaga 1 Begreppsdefinitioner	40
Bilaga 2 Projektets fyra faser	41
Bilaga 3 PM: Behov av omformulering av projektets mål.	42
Bilaga 4 Föreläsningar som projektledaren erbjudit våren 2007	45
Bilaga 5a. SFI texthäfte.	46
Bilaga 5b. SFI handledningshäfte som ska följa texthäftet.	47
Bilaga 6 Metodhandbok	48

Inledning

Bakgrund

Kollektivism¹ möter Individualism² (Kom In) - *Att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration* är ett projekt i Uppsala kommun med syfte att öka kunskap och förståelse för olika värdegrunders betydelse för integrationsfrågor. Det är ett projekt inom Introduktionsenheten och är delfinansierat av Flyktingfonden som förvaltas av Migrationsverket. Kom In startade i mars 2006 och är planerat att pågå till slutet av 2008.³

Projektet kommer i olika steg att arbeta för att öka kunskap kring värdegrunder i olika typmålgrupper⁴ för att kunna utveckla metod i arbetet med människor med olika värdegrunder, inom exempelvis flyktingintroduktion och socialtjänst. Syftet med projektet Kom In är att underlätta mötet mellan människor som kommer från andra länder och som inte sällan har patriarkala/kollektivistiska värderingar och inhemska svenskar som allt oftare har individualistiska värderingar. Målet med projektet är att resultatet skall ligga till grund för fortsatt arbete att finna vägar till förståelse och kommunikation för att minska spänningar och värderingsmotsättningar mellan människor med olika nationell bakgrund.⁵

Projektets avsedda resultat skall uppnås med hjälp av det arbete som genomförs av projektets många olika grupper på både kommunal⁶ och nationell⁷ nivå. Ända tills slutet av år 2008 pågår flera olika arbetsprocesser samtidigt. Rapporten kommer att belysa hur dessa arbetsprocesser hittills upplevs fungera, samt upplevelser av projektets tänkta effekter.

Uppdraget

Utvärderingsenheten, Uppsala produktion teknik och service, har fått i uppdrag av Uppsala produktion vård och bildning att genomföra en utvärdering av projektet Kollektivism möter individualism (Kom In).

¹ Begreppsdefinition se bilaga 1.

² Ibid.

³ Projektet Kollektivism möter Individualism Kom In - Att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration - Ansökan till Flyktingfonden 15 november 2005, reviderad 20 juli 2006 Dnr NRK-51-2005-21972. <http://www.Kom-In.se/>

⁴ Majoritetssamhället, Ungdomskulturen, Nyanlända flyktingar/invandrare samt Traditionalister inom kyrka och moské.

⁵ Projektet Kollektivism möter Individualism Kom In - Att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration - Ansökan till Flyktingfonden 15 november 2005, reviderad 20 juli 2006 Dnr NRK-51-2005-21972. <http://www.Kom-In.se/>

⁶ Styrgruppen, Ledningsgruppen, Interna arbetsgruppen, Eddagruppen samt Kommunal referensgrupp för metodutveckling.

⁷ Nationell referensgrupp för metodutveckling.

Uppdraget omfattar flera olika delar. I denna delrapport granskas de processer som projektet i sig innebär för berörda parter inom några av projektets olika grupper:
- *Styrgrupp*, - *Ledningsgrupp*, - *Referensgrupp för metodutveckling både på kommunal och nationell nivå*, - *Interna arbetsgruppen* samt – *Eddagruppen*.⁸

I den slutrapporteringen som planeras ske i november 2008 kommer fokus huvudsakligen ligga på att bedöma projektets genomförande som helhet. Upplevelsen av hur användbara de resultat som projektet syftar till att ta fram är, samt projektets grad av målpuppfyllelse.

Utvärderingens syfte

Syftet med den del av uppdraget som rör projektets genomförande handlar om att följa olika processer som pågått mellan berörda parter inom projektet. Detta skall ske med fokus på projektgruppernas uppfattning av de delar som projektet omfattar. Syftet är att belysa hur implementeringen av projektet fortlöper samt, där det är möjligt, bedöma hur väl projektet upplevs svara upp mot målen.

Avgränsningar

Utvärderingen kommer inte att omfatta en bedömning av innehållet i den värdegrundskarta som projektet avser att ta fram. Utvärderingen kommer inte heller att specifikt studera och bedöma eventuella attitydförändringar hos olika målgrupper under den tid som projektet pågår.

Ytterligare avgränsning berör urval av arbetsgrupper/samverkanspartner som skall involveras av utvärderingen. Detta har skett i samråd och i enlighet med uppdragsgivaren önskemål. De arbetsgrupper/samverkanspartner som är kopplade till projektet Kom In men som uppdragsgivaren beslutade inte skulle ingå i denna utvärdering är:

- En klass långtidssjukskrivna invandrare i rehabilitering.
- Enheten för Hälsofrämjande Psykiatri inom Akademiska sjukhuset Uppsala.
- Enheten för Transkulturell Psykiatri och Traumatisk stress inom Akademiska sjukhuset Uppsala.
- Deltagarna inom projektets fokusgrupper.
- Kompetensutvecklingsgrupp bestående av utvalda gruppledare inom områdena; Socialtjänst, Arbetsmarknadsenheten, Boendeenheten, Introduktionsenheten och Samordnad Arbetsrehabilitering Uppsala Kommun.

⁸ För en beskrivning av arbetsgruppernas funktion och roll se under rubriken *Projektet organisation och utveckling*.

Bedömningsgrund och utgångspunkt

I denna delrapport kommer utvärderingens resultat huvudsakligen belysas utifrån de mål som finns formulerade i ansökan till Flyktingfonden. Som ett ytterligare stöd för bedömningar av arbetsprocesserna har utvärderaren även tagit del av dokumentation som skett fortlöpande inom projektet, t.ex. delrapporter, protokoll och minnesanteckningar som löpande tagits fram inom projektet.

Metod

De datainsamlingsmetoder som har använts i utvärderingen är intervjuer, dels individuella och dels i grupp, samt dokumentstudier.

Intervjuer

Som stöd för den pågående processen i projektet har intervjuer genomförts med representanter inom projektets berörda grupper. Drygt 35 personer, som medverkar i projektet Kom In, har intervjuats vid ett eller två tillfällen sedan våren/sommaren 2006. Intervjuer har genomförts individuellt med Ledningsgruppens⁹ deltagare samt med ett urval av fem representanter i projektets Styrgrupp. Detta har skett vid ett inledande tillfälle samt ungefär ett år senare. Tre inledande gruppintervjuer har även genomförts med de tre yrkesgrupperna som ingår i den Interna arbetsgruppen samt uppföljningsintervjuer ett år senare. Inledande intervju och uppföljningsintervju har även genomförts i form av gruppintervju med projektets Kommunala referensgrupp för metodutveckling. Ytterligare en arbetsgrupp, Eddagruppen, har som grupp intervjuas vid ett tillfälle. Slutligen har en gruppintervju skett med ett urval av representanter i projektets Nationella referensgrupp för metodutveckling.

De inledande intervjuerna har haft särskilt fokus på respondenternas förväntningar på projektet samt upplevelsen av de ställda målen med projektet. Vid uppföljningsintervjutillfället var fokus främst hur representanterna hittills upplevt arbetsprocessen i projektet samt om förändringar skett beträffande förväntan på projektet och upplevelsen av de nytillkomna målen sedan första intervjutillfället.

Dokumentstudier

Utöver intervjuer har datainsamling skett genom dokumentstudier. Betydande dokument gällande bakgrundsinformation och bedömningsgrund för undersökningen har varit *Ansökan till Flyktingfonden*¹⁰ och dess revideringar, samt *halvtidsrapporteringen till*

⁹ För mer information om de olika grupperna och deras funktion se avsnitt *Organisation och utveckling*.

¹⁰ Projektet Kollektivism möter Individualism Kom In- Att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration - Ansökan till Flyktingfonden 15 november 2005, reviderad 20 juli 2006 Dnr NRK-51-2005-21972

Migrationsverket som projektledaren genomfört under år 2006 och 2007 samt annan dokumentation som uppdragsgivaren tillhandahållit, så som rapporter, protokoll och minnesanteckningar samt viss e-postkorrespondens som skett mellan deltagarna inom projektet.

Projektet Kollektivism möter Individualism (Kom In)

I nedanstående avsnitt beskrivs projektet Kollektivism möter individualism (Kom In), dess innehåll och målsättningar samt organisation och utveckling.

Projektets innehåll och målsättningar

I projektbeskrivningen för Kom In som redovisas i ansökan till flyktingfonden framgår projektets målsättningar uppdelat i huvudmål och delmål.

Huvudmål

I nedanstående tablå redovisas de mål som ursprungligen existerade vid den första ansökan till flyktingfonden samt, *med kursiv stil, de måltillägg* som skett i och med att ansökan reviderades sommaren 2006.

Tablå 1. Huvudmål

Individnivå
<p>Efter projektets slut ska varje myndig individ som får uppehållstillstånd (av flykting- eller humanitära skäl) med kommunplacering i Uppsala kommun och som är delaktig i projektet</p> <ul style="list-style-type: none">• ha fått en ökad medvetenhet för att uttrycka sina värderingar vad gäller sin roll som individ kontra familj och samhälle i Sverige• ha fått kunskap om det svenska samhället och dess värderingar vad gäller demokrati och jämställdhetsfrågor• kunna förhålla sig till att leva med flera olika värdegrunder. <p>Detta ska för individen innebära</p> <ul style="list-style-type: none">• att ha ett mer medvetet förhållningssätt till Sverige och de demokratiska och jämställdhetssträvanden som är aktuella här. Detta ska bidra till att möjliggöra introduktionstagarens delaktighet och inflytande i det svenska samhället. <p>En önskad effekt är att individen genom ökad medvetenhet om egna och andras värderingar kommer att känna av minskade spänningar i sitt liv och att detta kommer att leda till bättre hälsa.</p>
Organisationsnivå
<p>Efter projekttidens slut ska</p> <ul style="list-style-type: none">• den som arbetar inom Introduktionsenheten, och dess nätverk, ha en större medvetenhet om sina värderingar och sitt förhållningssätt till värdegrundsfrågor• personal inom Introduktionsenheten ska kunna tillämpa en värdegrundskarta i det individuella arbetet med nyanlända• <i>personal inom Introduktionsenheten kunna arbeta med samtalsgrupper</i>• alla aktörer inom introduktionsverksamheterna i Uppsala kommun ska ha fördjupad kunskap om sina egna värderingar och värdemigrationsprocessen samt denna kunskaps användbarhet i introduktionsarbetet.

Nationell nivå
<p>Efter projekttidens slut ska:</p> <ul style="list-style-type: none"> • det finnas en metod som kan överföras också till andra kommuner i hur man medvetet arbetar med värdegrundsfrågor på ett professionellt sätt med människor som har andra värdegrunder än de egna • projektets frågor ska ha lyfts till allmän debatt genom den hemsida med chatt funktion som ska skapas för projektet för också detta syfte.
Samhällelig nivå
<p>En önskad effekt är att frågeställningarna som lyfts fram genom detta projekt ska bidra till att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stärka människors lika värde • stärka den demokratiska processen • öka individens möjlighet till inflytande och delaktighet i samhället • klyftan mellan vision och verklighet vad gäller frågor om demokrati och jämställdhet ha blivit synliggjord.

Källa: Projektet Kollektivism möter Individualism Kom In - Att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration. Ansökan till Flyktingfonden 15 november 2005, reviderad 20 juli 2006 Dnr NRK-51-2005-21972

Delmål

Projektet Kom In är planerat att genomföras i olika faser¹¹ som skall leda till att olika delmål uppnås. I nedanstående tablå redogörs de delmål som ursprungligen existerade vid den första ansökan till flyktingfonden och med *kursiv stil* redogörs *delmållägg* som skedde i och med att ansökan reviderades sommaren 2006.

Tablå 2. Delmål

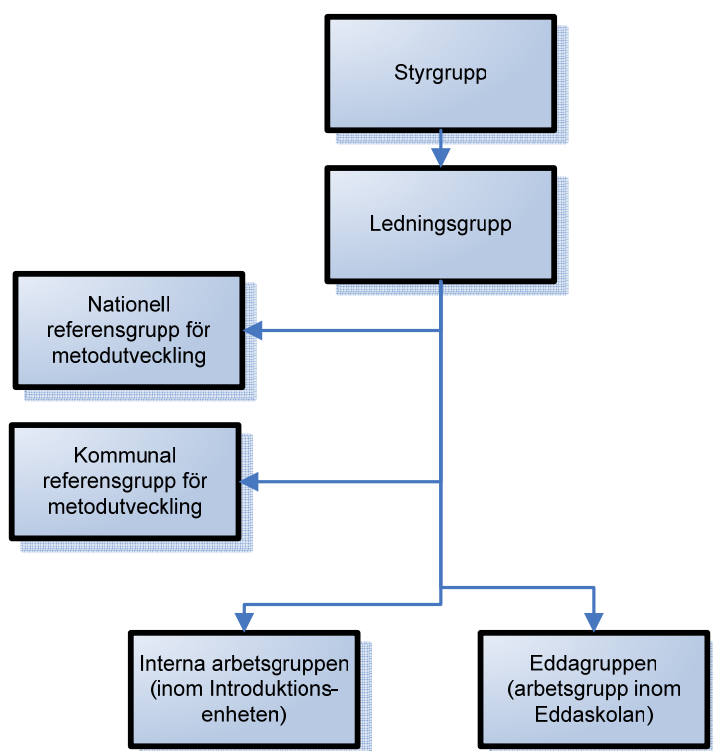
<ul style="list-style-type: none"> • Att kartlägga värderingar i "majoritetssamhället", ungdomskulturen, hos nyanlända flyktingar/invandrare samt hos -traditionalister inom kyrka och moské. • Att utveckla en terminologi kring värдемigrationsprocessen. • Att utveckla en värdegrundskarta som ska användas i det individuella arbetet med nyanlända. • Att kompetensutveckla berörd personal inom introduktionsverksamheterna. • Att skapa en hemsida för projekt Kollektivism möter Individualism, Kom In. • Att skriva en populärvetenskaplig socialpsykologisk bok kring att ha sin identitet kopplad till olika värdegrunder. • Att skriva en pjäs om en familj som genomgår en värдемigrationsprocess på olika sätt. • Att utveckla skolmaterial för SFI studerande kring värdegrundsfrågor och värдемigrationsprocesser.

Källa: Projektet Kollektivism möter Individualism Kom In - Att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration. Ansökan till Flyktingfonden 15 november 2005, reviderad 20 juli 2006 Dnr NRK-51-2005-21972

¹¹ I bilaga 2 beskrivs delmål/faser mer ingående än vad som framkommer i detta avsnitt.

Projektets organisation och utveckling

I projektet Kom In ingår ett flertal grupper som alla har tilldelats olika funktioner. Vilka representanter de olika gruppansättningar besitter samt gruppernas funktioner redogörs i nedanstående avsnitt. Om inget annat angivs är uppgifterna som redovisas i denna del hämtade från halvtidsrapporter, år 2006 och 2007, som projektledaren levererat till Migrationsverket, samt intervjuer från berörda respondenter.



Figur 1. Organisationsschema över de olika grupper/samverkanspartner som ingick i utvärderingsuppdraget att belysa.

Styrgrupp

Styrgruppen för Kom In består av totalt nio personer, anställda inom Uppsala kommun Vård och bildning;

- Verksamhetschef Arbetsmarknad och integrationsinsatser
- Utvecklingschef Vård och bildning
- Mångfaldsstrateg Uppsala kommun
- Rektor Vuxenutbildningen Edda
- Samordnare Arbetsmarknad och integrationsinsatser
- Chef Arbetsmarknadsinsatser och vuxenutbildning
- Chef Introduktionsenheten
- Projektansvarig Kom In/EU projektsamordnare Arbetsmarknadsinsatser och vuxenutbildning
- Projektledare Kom In

Styrgruppens uppgift är att fatta och följa upp beslut, vara delaktiga i implementeringen, arbeta med strategiska frågor, ge stöd samt röja hinder. Styrgruppen har även

övergripande ansvar för budget och finansiering. Styrgruppen skall gynna implementeringen i de dagliga verksamheterna inom området vård och bildning i Uppsala kommun genom att deltagarna kontinuerligt återför de kunskaper som genereras inom projektet till sina respektive arbetsplatser.

Styrgruppen har rekryterats av projektansvarige/projektsamordnare EU projekt Uppsala kommun och Chef för Introduktionsenheten, och gruppen sammanträder ungefär en gång i månaden.

Ledningsgrupp

I ett inledningsskede bestod Ledningsgruppen av totalt fyra personer, tre av dessa ingick även i styrgruppen: projektansvarig/projektsamordnare EU projekt Uppsala kommun, chef Introduktionsenheten och projektledaren. Den fjärde representanten som deltog vid projektets inledningsskede var anställd som konsult med funktionen att handleda projektledaren. Det beslutades dock strax efter projektets start att den vetenskapliga handledaren inte skulle ingå i Ledningsgruppen utan enbart samverka med projektledaren och bistå med stöd/hjälp efter rådande behov. Tidig höst 2007 slutade dock handledaren inom projektet. Under våren 2007 skedde en utökning av deltagare till Ledningsgruppen, biträdande rektor för SFI undervisningen i Uppsala kommun. Orsaken beroende på den utökade aktiviteten i projektet som innefattade SFI område.

Ledningsgruppens främsta uppgift är att se till att projektet följer och genomförs i enlighet med projektbeskrivningen samt att budgeten hålls. De skall löpande rapportera tillståndet på projektet till Styrgruppen och har som uppgift att se till att informationsmaterialet som framkommer av projektet sprids.

Ledningsgruppen har sammanträden efter rådande behov. Det var oftare möten vid uppstarten av projektet än i dagsläget. I dag sker många kontakter även via e-postkorrespondens. Förutom vid Ledningsgruppsmötena deltar projektledaren även vid samtliga möten som projektets olika grupper har.

Nationell referensgrupp för metodutveckling

Den Nationella referensgruppen för metodutveckling består av fyra icke kommunalt anställda personer med bakgrund som:

- Docent och universitetslektor Umeå universitet samt författare
- Docent i religionsfilosofi Uppsala universitet samt författare
- Journalist/debattör
- Verksamhetsutvecklare mottagningsverksamheten verksamhetsområdet Asyl, Migrationsverket.

Förutom dessa har projektledaren samt utvecklingschefen inom Vård och bildning i Uppsala kommun, som även ingår i Styrgruppen, en deltagande roll i denna referensgrupp. Där den sistnämnda har ett ordförandeuppdrag. Den nationella referensgruppen för metodutveckling har som uppdrag att testa de metoder som är tänkta att skapas inom projektet i arbetet med värdegrundsfrågor.

Nationella referensgruppen för metodutveckling och Styrgruppen har gemensamma möten och där den förstnämnda har ett enskilt möte i direkt anslutning efter det gemensamma. Mötena är planerade att hållas ca två gånger per halvår. Hittills har dock endast hälften av deltagarna närvarat vid dessa.

Kommunal referensgrupp för metodutveckling

Kommunala referensgruppen för metodutveckling bestod inledningsvis av nio tjänstemän, i dag fem¹², anställda inom framför allt arbetsmarknad, socialtjänst och individ och familjeomsorg i Uppsala kommun. Syftet med denna grupp är metodutveckling för arbete med människor med mycket varierande värdegrunder. Denna grupp skall också återföra diskussioner och arbetsutveckling till sina ordinarie arbetsplatser. En metodhandbok i arbetet med värdegrundsfrågor inom kommunal verksamhet planeras även ske.

Enligt de intervjuade representanterna inom den kommunala referensgruppen för metodutveckling så sammanträder de två till tre gånger per halvår. Hittills har en relativt liten del av gruppen närvarat vid mötena.

Den kommunala referensgruppen för metodutveckling har rekryterats av projektledaren.

Interna arbetsgruppen

Den Interna arbetsgruppen inom Introduktionsenheten för flyktingar och invandrare i Uppsala kommun utgörs till stor del av enhetens egna medarbetare, med professioner som flyktingsekreterare, ekonomihandläggare, psykolog och kurator. Interna arbetsgruppens syfte är att arbeta med att ta fram material kring värdegrunder inom introduktionsarbetet. Arbetet skall dels ske med deras egna värdegrunder och dels arbetet med människor som kan ha andra värdegrunder samt hur implementering i daglig verksamhet skall ske. Deltagarna inom arbetsgruppen har även erhållit en utbildning¹³ i fokusgruppsintervju som metod för att sedan agera assistent, i projektets kartläggningsfas, beträffande första temat och därefter både moderator och assistent i de nästkommande två temana.

Den Interna arbetsgruppen har haft som mål att träffas en gång i månaden för att arbeta med värdegrundsfrågor inom området flyktingintroduktion. Dock har det, av olika anledningar, blivit relativt stort glapp emellan träffarna på sista tiden.

Den interna arbetsgruppen har rekryterats av projektledaren i samråd med Chef för Introduktionsenheten.

Eddagruppen

Ytterligare en arbetsgrupp, Eddagruppen, har implementerats inom projektet Kom In. Dess arbete påbörjades våren 2007. Denna arbetsgrupp består av projektledaren samt sju

¹² Orsaker som uppgetts till det minskade antalet deltagare är bl.a. byte av arbetsplats, byte av arbetsgrupp i projektet, flytt till annan kommun osv. Mejlkorrespondens med projektledaren 070911.

¹³ Arrangerat av Utvärderingsenheten Uppsala kommun.

personer inom Eddaskolan¹⁴ som har yrkena; lärare, modersmålspedagog och kurator. Syftet med Eddagruppern är att arbeta med frågor kring pedagogik i en värdegrundsmässig multikulturell klassrumssituation samt att skapa pedagogiskt material för undervisning inom SFI. Detta material är tänkt att prövas, utvecklas och spridas under tidsperioden 070301-080630.¹⁵

Eddaskolans arbetsgrupp har rekryterats av projektledaren i samråd med EU projekt Uppsala kommun samt skolans rektor och biträdande rektor.

Enligt de intervjuade representanterna inom Eddagruppern sammanträder SFI-lärarna inom gruppen en gång i veckan och en gång i månaden träffas samtliga, dvs. även kuratorn, modersmålspedagogen och projektledaren.

Resultatredovisning

I resultatredovisningen belyses arbetsprocesser inom projektet Kom In samt tänkbara effekter som beskrivits av representanter i *Styrgruppen*, *Ledningsgruppen*, *Interna arbetsgruppen*, *Kommunala och Nationella referensgruppen för metodutveckling* samt *arbetsgruppen inom Eddaskolan*. Varje avsnitt avslutas med en sammanfattande tabell som kortfattat belyser de åsikterna som flertalet av deltagarna inom respektive arbetsgrupp angett. Enstaka deltagares åsikter presenteras inte i tabellen, om inget annat framkommer, utan detta skildras enbart i den löpande texten.

Resultatredovisningen inleds med en sammanfattning beträffande de framkomman resultat som Utvärderaren redan förmedlat till Ledningsgruppen.

¹⁴ Eddaskolan i Uppsala kommun står för all SFI (Svenska för invandrare) undervisning

¹⁵ Framställan om utökning av verksamhet och budget för projektet Kom In- Kollektivism möter Individualism (Dnr -51-2005-21972) samt utökad medfinansiering från Europeiska flyktingfonden. 2007-02-02. Halvtidsrapport Migrationsverket 2006.

Del 1- Förmedlat resultat till Ledningsgruppen

I enlighet med uppdraget har utvärderaren kontinuerligt förmedlat svårigheter som har betydelse för projektets genomförande. Detta har dels skett skriftligt i ett PM och dels muntligt med Ledningsgruppens deltagare.

Behov av omformulering och förändringar av projektets mål

Efter att flertalet av inledningsintervjuerna genomförts överlämnade utvärderaren till Ledningsgruppen i juni 2006 ett kortare PM¹⁶ där framkomna åsikter om förändringar/svårigheter med dåvarande målformuleringar av projektet Kom In beskrevs. Inför revideringen av ansökan till flyktingfonden 2006-07-20 beaktade Ledningsgruppen detta resultat.

Interna arbetsgruppens upplevda otydliga roll och funktion

Den Interna arbetsgruppen uttryckte att de upplevde deras roll/funktion som otydlig trots att projektet hade pågått i över ett års tid. Utvärderaren bedömde att denna information borde komma till Ledningsgruppens kännedom snarast möjligast. Kontakt¹⁷ togs således med Ledningsgruppen för att muntligt framföra detta samt med förslag att representanterna inom den Interna arbetsgruppen borde få tydligare information om deras tänkta roll/funktion.

Del 2- Upplevelser kring projektets arbetsprocesser

I denna del av resultatredovisningen beskrivs hur respondenterna inom projektets grupper upplever projektets olika arbetsprocesser.

Valet att medverka i projektet

Representanter inom **Styrgruppen** uttryckte att grunden till valet att medverka i projektet berodde på att viktiga frågor skulle behandlas som i hög grad var aktuella inom representanternas ansvars/arbetsområden. Att kunskap och diskussion kring värderingsfrågor behövs hos medarbetare inom Arbetsmarknadsinsatser och vuxenutbildning (AVI) för att förbättra mötet med klienterna var också en bidragande faktor. Flera representanter angav även att ett privat intresse för dessa frågeställningar var en bakomliggande faktor till valet att delta i Styrgruppen.

Representanter inom **Ledningsgruppen** framförde att valet till att medverka i projektet Kom In hade sin grund i att projektets innehåll hade väckt ett stort intresse samt att

¹⁶ Se Bilaga 3 PM: Behov av omformulering av projektets mål.

¹⁷ 070619.

flertalet hade/har ett intresse för utvecklingsfrågor. Projektledare som även är idéskaparen till projektet¹⁸ beskriver viljan att driva detta projekt bl.a. grundar sig i att denne:

”... har ett väldigt stort intresse av de här frågorna både på ett professionellt och privat plan ... Många gånger så möter inte de olika kulturerna varandra ... Det kostar personligt lidande och samhälliga pengar att man, genom att man inte förstår, istället stänger ute det svenska samhället. Det här måste lösas....”

Den vetenskapliga handledare som ingick i Ledningsgruppen vid projektets start uttryckte att valet till att medverka bl.a. berodde på intresset för den praktiska tillämpningen som skulle ske kring projektet men även av intresse för projektledarens praktiska erfarenhet.

Representanter inom den **Nationella referensgruppen för metodutveckling** beskrev att valet till att delta i Kom In berodde på att projektet behandlar viktiga värderingsfrågor som intresserade dem i hög grad. Ett intresse fanns eftersom projektet inte hade som syfte att generalisera resultaten av kartläggningen utan att ett redskap är tänkt att skapas i syfte att hantera dessa värderingsfrågor. Detta hade en stor inverkan i att de ville delta i projektet.

Majoriteten av de tillfrågade representanter från den **Kommunala referensgruppen för metodutveckling** uppgav även de en gemensam bild av att valet till att delta i projektet berodde på att frågeställningarna upplevdes som intressanta och viktiga, både på ett privat och professionellt plan. En orsak som framkom till valet att delta i projektet var:

”... det är viktigt att vi som invandrare som är bosatta och verksamma här och dessutom kommer från olika länder, finns med i projekt/denna referensgrupp, därför det skiljer sig mycket mellan olika invandrargrupper...”

En deltagare angav att orsaken till valet av medverkan var att denne hade som stabsuppdrag att ”övervaka” projektet. Denne deltog dock inte längre i projektgruppen vid tidpunkten när uppföljningsintervju ägde rum.

Representanter inom den **Interna arbetsgruppen** är sedan tidigare kollegor till projektledaren. Det var genom projektledarens diskussion som fördes på den gemensamma arbetsplatsen som deltagarna inom den Interna arbetsgruppen kom i kontakt med projektet. Representanterna inom Interna arbetsgruppen uppgav att en eventuell medverkan upplevdes som frivillig¹⁹ och att de främsta orsakerna till att de

¹⁸ Projektet har sin bakgrund i det examinationsarbete (Socionom med inriktning mot mångkulturalism) projektledaren skrev våren 1999; *Att formulera sin egen väg. Från traditionell storfamilj via modernitetens gruppidentitet till postmodern individualism*. Ett arbete som satte igång en process hos projektledaren med frågor kring värderingars betydelse för identitet och känsla av sammanhang i olika kulturella kontexter. <http://www.Kom-In.se/>

¹⁹ Någon deltagare menade att graden av frivillighet dock kan diskuteras då projektledaren är anställd inom samma enhet.

deltog var att projektet upplevdes som intressant och viktigt för dem i sin yrkesroll, samt att projektet i sig upplevdes vara en kompetensutveckling. Några deltagare framförde dock att de inte riktigt visste vad projektet skulle handla om, förutom kollektivism möter individualism, och att av nyfikenhet valde att delta för att få reda på vad Kom In skulle innefatta.

Samtliga representanter inom **Eddagruppen** angav att de valde att delta i projektet för att det verkade spännande och intressant. De beskrev att ett behov finns av ett pedagogiskt material som belyser hur t ex lärare och elev, lärare och lärare, elev och elev kan mötas då olika värderingar infinner sig. Ett intresse beskrevs vidare finnas för att diskutera och lyfta upp att olika värderingar råder i Sverige. Att Sverige t ex inte består av *en* gemensam svensk värdegrund utan *flera*. Projektet upplevdes behandla just dessa områden varför deltagarna valde att medverka i projektet.

Tabell 1. Orsaken till valet av att medverka i projektet Kom In

Styrgrupp	Ledningsgrupp	Intern arbetsgrupp	Kommunala referensgrupp metodutveckling	Nationella referensgrupp metodutveckling	Eddagrupp
Vid inledningsskedet våren/sommaren/hösten 2006				Vid inledningsskedet sen sommaren/hösten 2007	
Stort intresse för projektets frågeställningar. Frågeställningarna är högaktuella inom deltagarna arbetsområden.	Stort intresse för projektets frågeställningar Stort intresse för utvecklingsfrågor.	Högaktuellt för deras arbete med flyktingar. Möjlighet att diskutera kring värderingsfrågor som inte annars ges tid till i vardagen. Stort intresse för projektets frågeställningar. Kompetensutveckling.	Stort intresse för projektets frågeställningar. Vill vara med och bidra i arbetet/ diskussionen kring frågeställningarna.	Intresse för värderingsfrågor samt av den tänkta effekten; att skapa ett praktiskt redskap för att hantera värderingsfrågor.	Stort intresse för projektets frågeställningar, samt behov av ett pedagogiskt material som behandlar dessa områden.

Av tabellen ovan framgår att det är stor samstämmighet mellan de synpunkter som förts fram oavsett vilka som tillfrågats. Den mest förekommande orsaken till deltagandet i projektet handlar om att projektet behandlar viktiga och intressanta värderingsfrågor. Samtliga respondenter uttryckte att deltagandet i projektet var frivilligt.

Upplevda förväntningar av projektet

Vid det första intervju tillfället med **Styrgruppens** deltagare framkom att flertalet av dessa uttryckte förhoppning om att deras medarbetare skulle besitta kunskap/insikt/kompetens om hur man hanterar värderingsfrågor i sitt dagliga arbete och att denna kunskap i slutändan skall påverka arbetet positivt. En förväntan som uttrycktes var att en dialog skall förekomma kring dessa värderingsfrågor inom hela organisationen. Någon deltagare angav dock att vissa avgränsningar var nödvändiga att

göras beträffande förhoppningen om själva måluppfyllelsen av implementeringen och kompetensutvecklingen i kommunen som helhet. Vid uppföljningsintervjun med deltagarna inom Styrgruppen, som genomfördes ett år efter inledningsintervjun, angav flertalet att deras förväntningar hade uppnåtts då det gäller att skapa diskussion om värderingsfrågorna inom organisationen. Ingen gav uttryck för att deras förväntningar på projektet hade förändras.

Deltagarna inom **Ledningsgruppen** uttryckte snarlika förväntningar på projektet som deltagarna inom Styrgruppen, dvs. att projektet skall leda till ett nytt arbetssätt/ett redskap för att ta upp värderingsfrågorna i det dagliga arbetet, samt att projektet skall starta processer kring värderingsfrågorna inom verksamheterna. En deltagare beskrev sin förväntning:

”... att alla inom NNs [Verksamhetschef inom Arbetsmarknadsinsatser och vuxenutbildning (AIV)] område skall känna till projektet.. Det skall inte vara ett projekt som lever sitt eget liv, det skall leva i området hela tiden.”

Projektledaren uttryckte sin förväntning på projektet:

”... att det skall generera kunskap och samtal ... Projektet skall minska fördomarna genom att öka kunskaperna för att bistå till social integration. Mindre rädsla och mindre fördomar som skall leda till samtal mellan de olika grupperna. Vi måste vara självkritiska.”

Vid uppföljningsintervjun ett år efter första intervjutillfället med deltagarna hade inga påtagliga förändringar skett beträffande deras förväntningar på projektet. Det gavs dock uttryck för att projektet hade expanderats och ett intresse utanför Uppsala kommun hade uppkommit som projektledaren upplevde skett tidigare än förväntat. Den deltagare som tillkom något senare än de andra inom Ledningsgruppen ansåg att dennes förväntningar är på god väg att infrias. Förväntningen var att SFI undervisningen om värderingsfrågor skulle ske på ett pedagogiskt sätt och på lätt svenska och arbetet för att uppnå detta har hittills kommit långt.

Handledaren uppgav att sin förväntan på projektet, vid ett inledningsskede, handlade om att vara ett stöd till projektledaren under kartläggningsfasen och rapportskrivandet. Handledarens uppdrag var att vid behov vara behjälplig samt vara delaktig i vissa av projektets delar. Handledaren upplever dock att det sistnämnda inte har infrias under projektets gång och framförallt vid delaktighet kring genomförandet av intervjuerna. Handledaren uttryckte ett intresse för att genomföra ett antal intervjuer för att *”... komma in i språket och få en känsla för det hela, men det blev tvärstopp och då förlorade jag intresset för projektet.”*

Deltagare inom den **Nationella referensgruppen för metodutveckling** uttryckte en förväntning av projektet att en djupare reflektion kring värderingsfrågor kommer att skapas. Deltagarna upplevde projektet som konstruktivt i och med att arbetet skall utmynna i en metodhandbok. Skapande av metod, är den främsta förväntningen med projektet som deltagarna uppgav samt att metoden sedan skall spridas.

Flertalet av de tillfrågade representanterna från den **Kommunala referensgruppen för metodutveckling** uppgav förhoppningen om att värderingsfrågor skall diskuteras för att hitta en förståelse/ett redskap att bemöta varandra inom organisationen och med dess klienter. En deltagare uttryckte sin förhoppning att projektet skulle leda till att ”...*man verkligen konfronteras med att vi tänker olika i olika sociala sammanhang/situationer*”. Några deltagare framförde dock att det är svårt att ha som förväntan att projektet skall uppnå målen, dels pga. att projektet upplevs vara spretigt/oklart och dels pga. att vissa mål kanske inte är möjliga att uppnå. En deltagare uttryckte sig så här:

”Det är ett bra projekt men frågan är om man verkligen kan påverka en verklighet (vi och dom) med detta projekt. Det handlar också mycket om vad politikerna gör.”

Vid uppföljningsintervjun uttrycktes snarlika förväntningar på projektet. Framförallt lyftes aspekten att först måste anställda inom organisationen kunna möta varandra, och då krävs att man är medveten om sina egna värderingar för att därefter kunna möta klienterna.

Vid det första intervjutillfället med de tre yrkesgrupperna inom den **Interna arbetsgruppen** uppgav många att det var för tidigt att uttala sig om deras förväntningar. De förhoppningar som dock framfördes av flertalet var att det skulle få verktyg för att hantera situationer när möten mellan människor med olika synsätt uppkommer och att de skall komma att erhålla kunskaper i att hantera detta på ett professionellt sätt. Vid uppföljningsintervjun ett år senare framkom ingen påtaglig förändring i förväntningarna. Någon respondent angav att det nu dock upplevdes som mer på allvar än vid starten av projektet.

Representanter inom **Eddagruppen** uppgav att det till viss del var svårt att beskriva vilka förväntningar av projektet man har flera år framåt, utan att man fick se här och nu. Den största förväntningen som beskrevs råda i dagsläget var att skapa ett lättförståligt pedagogiskt material och handledningsplan kring dessa värderingsfrågor som kan användas praktiskt inom skolan värld. En annan förväntning som uppgavs var att de själva och eleverna skulle bli mer medvetna om sina egen värderingar och att en medvetenhet skulle infinna sig i att parallella värderingar råder samtidigt i samhället.

Tabell 2. Förväntningar på projektet Kom In vid inledningsskedet

Styrgrupp	Ledningsgrupp	Intern arbetsgrupp	Kommunala referensgrupp metodutveckling	Nationella referensgrupp metodutveckling	Eddagrupp
Vid inledningsskedet våren/sommaren/hösten 2006				Vid inledningsskedet sen sommaren/hösten 2007	
Medarbetarna skall besitta kunskap/kompetens om hur man hanterar värderingsfrågor i sitt dagliga arbete.	Skapa ett "redskap" för att hantera värderingsfrågorna i det dagliga arbetet. "Redskapet" och dess processer skall spridas och vara levande inom hela AVI.	Nytt arbetssätt/verktyg skall skapas kring värderingsfrågor. Ökade kunskaper och utvecklandet av arbetsmetoder. Kunskap i att mötas när olikhet i värderingar råder.	Skapa ett "redskap" för att bemöta varandra inom organisationen samt med dess klienter gällande värderingsfrågor. Uppnå en medvetenhet om att vi tänker olika.	Skapandet av metod/verktyg för att hantera värderingsfrågor samt sprida den erhållna kunskapen.	Skapande av ett pedagogiska material och handledningsplanen kring värderingsfrågor. Att både lärare och elever skall bli mer medveten om sina egna värderingar samt att det råder parallella värderingar i samhället.
Vid uppföljning ett år senare					
Inga påtagliga förändringar har skett från inledningsskedet.	Inga påtagliga förändringar har skett från inledningsskedet.	Inga påtagliga förändringar har skett från inledningsskedet.	Inga påtagliga förändringar har skett från inledningsskedet.		

Av tabellen ovan framgår att det råder stor samstämmighet mellan de synpunkter som förts fram oavsett vilka som tillfrågats. Deltagarnas vanligaste förekommande förväntningen var att en metod/redskap skall skapas i syfte att hantera värderingsfrågor i det dagliga arbetet samt att kompetensutveckling skall ske beträffande dessa områden hos berörda verksamheter i Uppsala kommun.

Roller och samverkan i projektet

Inom den egna projektgruppen

De tillfrågade representanterna inom **Styrgruppen** uttryckte vid inledningsintervjun att deras roll/funktion var tydlig. Styrgruppen har som funktion att se till att projektet fungerar, att det går i rätt riktning, och att de fattar de slutgiltiga besluten för att uppnå detta. Genom att deltagarna representerar olika verksamhetsområden upplever deltagarna att de har olika roller utifrån att de har olika professioner med olika kompetens och på så sätt bemöter frågeställningarna med olika perspektiv. Samverkan dem emellan beskrevs fungera väldigt bra och att ett öppet klimat råder. Flertalet uttryckte att de redan innan hade träffat varandra och haft samverkan i andra sammanhang/projekt och på så vis har samarbetet underlättas.

Vid det första intervju tillfället med deltagarna inom **Ledningsgruppen** framkom att gruppens roller upplevts blivit mer och mer tydliga med tiden. Det gavs uttryck för att

deltagares olika roller inom Ledningsgruppen, med dess olika kunskaper, kompletterade varandra väldigt bra samt att en väl fungerande samverkan förelåg. Någon deltagare gav uttryck för upplevelsen att det i början av projektet fanns en otydlighet beträffande deltagarnas roller som ansåg leda till ineffektivitet. Vid projektets inledningsfas uppgavs även att samverkan inte helt fungerat då det funnits meningsskillnader om projektets genomförande. Projektledaren, med flera, uttryckte att dåvarande påtänkta handledaren ifrågasatte projektledarens roll/kompetens och projektledaren uttryckte det i efterhand som ”...en utvecklingskris i mitt projektledarskap, jag var tvungen att bevisa min roll och jag tror jag växte med detta.” Ifrågasättandet av projektledaren, var dock något som helt upphörde i och med handledarbyte²⁰ samt efter den första inledningsfasen av projektet. Rollerna upplevdes därefter som tydliga och en känsla av trygghet återges inom gruppen. En deltagare gav dock uttryck om att denne från hösten 2007 skulle bli mer tydlig i sin roll i att företräda Introduktionsenhetens intresse. Den bakomliggande orsaken till detta berodde på att det hade uppvisats en oro kring den Interna arbetsgruppens funktion.

Vid uppföljningstillfället angav handledaren att det var så stora svårigheter kopplat till dennes roll/funktion i projektet att denne valt att avgå. Handledaren beskriver en irritation mot projektet som bygger på att dennes vetenskapliga ambition blev ifrågasatt. En upplevelse som främst grundar sig i att handledaren inte fick genomföra några av fokusgruppsintervjuerna,²¹ då detta uppdrag tilldelats den Interna arbetsgruppen.²² Detta, samt med mycket annat arbete under våren 2007, ledde till slut att handledaren fick svårt att ta till sig projektrapporterna och därutav upplevde handledaren att denne till viss del inte helt hade fullföljt sitt åtagandet och tidig höst 2007 avsade sig handledaren sitt uppdrag.

Syfte med **Nationella referensgruppen för metodutveckling** upplevdes av deltagarna som tydlig. Rollen som referensgrupp beskrevs vara ett bollplank. Denna roll och funktion upplevs bli mer viktig och nyttjad ju längre projektet fortgår. Gruppen är, vid intervjutillfället, inte mer än i starten av insatsen till projektet. Endast en av deltagarna har närvarat vid de båda träffarna som ägt rum. Därför uppger de närvarande vid intervjun att det således är svårt att säga hur samverkan i gruppen fungerar då hela gruppen inte ännu har träffats. Emellertid har givande diskussioner skett vid mötena, både tillsammans med Styrgruppen och inom den egna gruppen.

Vid det första intervjutillfället med representanter inom **Kommunala referensgruppen för metodutveckling** framkom att gruppens roll överlag upplevts som oklar pga. att de var i starten av arbetet. De hade träffats en gång och flertalet uppgav att de börjat sätta sig in i uppdraget och därför var rollen/funktionen inte helt tydlig för deltagarna. Vid uppföljningsintervjun upplevde dock representanterna för gruppen att roll/funktion var

²⁰ Mer information om orsaken till handledarbyte se under rubrik *Svårigheter för projektets genomförande enligt tidsplaneringen samt resultat- Tillsättning av vetenskaplig handledare.*

²¹ Något som handledaren beskrev som en förutsättning för att kunna läsa intervjuerna och intervjusammansättningar på ett bra sätt.

²² Mer information se under rubrik *Svårigheter för projektets genomförande enligt tidsplaneringen samt resultat- Tillsättning av vetenskaplig handledare.*

tydlig. Deras huvuduppdrag var att delge sina tankar/kunskap/information och upplevelser kring olika möten med andra invandrare kopplat till olika värderingsfrågor. Samverkan och arbetet inom gruppen upplevdes dock inte fungera optimalt eftersom det var allt för få deltagare som var närvarande på träffarna. Flera deltagare hade även av sagt sig att medverka i projektet. Detta har lett till att engagemanget till viss del minskat. Deltagandet upplevdes vara mer gynnsamt vid projektets start, när flera gruppmedlemmar medverkade, i och med att det blev fler olika åsikter/perspektiv i diskussionerna.

Flera representanter inom den **Interna arbetsgruppen** angav vid intervjutillfällena vid inledningskedet att de inte till fullo var medvetna över vilken roll och funktion de skulle ha i projektet Kom In. Någon framförde dock att projektledaren ansåg och hade förmedlat att den Interna arbetsgruppen var "*hjärtat i detta projekt*". Flertalet angav vidare att en viktig del, som de uppfattat hade tilldelats dem, var att arbeta med att medvetandegöra sina egna värderingar samt att de skulle delta i en fokusgruppsintervju-utbildning för att hålla delar av den planerade kartläggningsfasen i projektet. Vid uppföljningsintervjun angav flertalet deltagarna att det fortfarande kände en otydlighet i deras roll och funktion. Kommentarer som uppkom var:

"Det är inte helt tydligt vad vår funktion/roll är i projektet... Vad är det vi skall uppnå? ... Vad har vi för syfte? ... Vad är mitt uppdrag? ... Vad skall jag prestera och lämna efter mig? ... Jag vet ej vad för arbete som krävs av mig"

Flertalet uttryckte att de uppfattat att tanken är att de efter projektets avslut skall arbeta med ett nytt arbetssätt kring värderingsfrågor men en osäkerhet i *hur* råder. Någon jämförde tydligheten i roll/funktion och utfall mellan den Interna arbetsgruppen och Eddaskolans arbetsgrupp inom projektet, då den sistnämnda beskrevs ha kunnat konkretisera detta till skillnad mot den förstnämnda. En deltagare beskrev att "*... Det känns som om projektet lever utanför oss*". Trots detta upplevs samverkan inom gruppen fungera bra i och med att givande diskussioner uppkommer vid mötena, samt att stor uppslutning sker av deltagarna, men ändå ges uttryck av att de inte kommer vidare i diskussionerna.

Representanter inom **Eddagruppen** uttrycker att deras roll/funktion i projektet är väldigt tydligt. Detta gäller främst lärarna men även modersmålspedagog och kurator då de sistnämnda bland annat har en viktig roll att lämna synpunkter på det pedagogiska materialet som arbetas fram. Samverkan inom gruppen upplevs fungera väldigt bra och arbetet följer enligt planering.

Tabell 3. Tydlighet av den egna arbetsgruppens roll/funktion samt hur samverkan/arbetet i den egna arbetsgruppen upplevs fungera.

Styrgrupp	Ledningsgrupp	Intern arbetsgrupp	Kommunala referensgrupp metodutveckling	Nationella referensgrupp metodutveckling	Eddagrupp
Vid inledningsskedet våren/sommaren/hösten 2006				Vid inledningsskedet sen sommaren/tidig höst 2007	
Roll/funktionen upplevs som tydliga. Vårt arbete har precis startat men hittills har samverkan och arbetet fungerat bra.	Roll/funktionen upplevs ha utvecklats och blivit tydligare under projektets gång. Inledningsvis mycket tidskrävande arbete men upplevt fungerat bra och givande. Dock fungerade inte samverkan alls med den först påtänkta handledaren då meningsskillnad rådde.	Roll/funktionen upplevs som otydlig. Samverkan och arbetet vid mötena har fungerat bra.	Roll/funktionen upplevs som otydlig. Samverkan och arbetet fungerat bra.	Roll/funktionen upplevs som tydliga. Samverkan är svår att uttala sig om genom att hela gruppen inte ännu har träffats, men givande diskussion har förts.	Roll/funktionen upplevs som tydliga. Fungerat mycket bra, arbetet flyter på och följer planeringen.
Vid uppföljning ca ett år senare					
Roll/funktionen upplevs som tydlig. Samverkan och arbetet fungerar bra.	Roll/funktionen upplevs som tydliga. Samverkan och arbetet fungerar bra, dock inte helt mellan gruppen och handledaren som resulterade i att den sistnämnda avsagt sig sitt uppdrag.	Roll/funktionen upplevs till stor del fortfarande otydlig. Samverkan och arbetet upplevs fungera relativt bra.	Roll/funktionen upplevs som tydlig. Samverkan och arbetet inom gruppen fungerade bättre tidigare pga. att fler deltagare var kopplad till projektet.		

Generellt uttryckte deltagarna inom projektets grupper att deras roll/funktion var tydlig, dock inte inom den Interna arbetsgruppen. Samverkan och arbetet upplevdes överlag fungera väldigt bra inom projektets grupper, dock men undantag av Ledningsgruppen, med orsaken av att projektledarens kompetens vid inledningsskedet ifrågasattes samt att handledarens uppdrag upplevts otydligt och därmed påverkat samverkan.

Saknad av specifika samverkanspartner

Några av de tillfrågade representanterna inom **Styrgruppen** angav att de inte direkt saknade någon ytterligare samverkanspartner i projektet. En deltagare gav dock uttryck för att uppdragskontoret borde vara involverad och visa intresse för projektet. Projektet

borde även egentligen ha en spännvidd över hela Uppsala produktion vård och bildning men att det dock inte går att driva projekt på det sättet/med den stora volymen medarbetare. En ytterligare deltagare uttryckte ett behov av att den nuvarande Kommunala referensgruppen för metodutveckling borde ha bestått av personer både med "svensk" och "invandrar" bakgrund mot som det är i dag då endas de sistnämnda är representerade.

En tillfrågad deltagare inom **Ledningsgruppen** angav att ytterligare samverkanspartner så som gymnasieskolan och IFO borde ingå i projektet. Projektledaren uppgav att efterhand som projektet utvecklats kommer även fler samverkanspartner att knytas in i projektet, fokus är dock mer på utvecklingsfrågor än samverkan inom flyktingfundsprojekt.

Representanterna inom den **Nationella referensgruppen för metodutveckling** angav att de, med den kunskap som de besitter om projektet, inte upplever att det saknas någon specifik ytterligare samverkanspartner till projektet.

Representanterna inom den **Kommunala referensgruppen för metodutveckling** uppgav att en viktig samverkanspart som borde vara kopplad till projektet, för att underlätta förankringsarbetet, i hög grad var politikerna. Även de högre uppsatta cheferna inom aktuella verksamhetsområden borde vara delaktiga och ta del av diskussioner som sker inom deras organisation beträffande värderingsfrågor.

Vissa representanter inom den **Interna arbetsgruppen** upplever att projektet är väldigt internt i kommunen och för "svenskt". En deltagare uppfattar att "... *de invandrare som deltar har bott här i 20 år.*" Denne har därför efterfrågat en referensgrupp med flyktingar från Irak och Palestina som dock inte införts.

Någon representant inom **Eddagruppen** uttryckte att Barn- och familjeenheter borde vara med i projektet. Detta eftersom att de är en angelägen grupp beroende på att de ofta möter människor med olika värderingar och oftast i svåra situationer. En ytterligare samverkanspartner som även borde vara involverad är Migrationsverket då information kring dessa värderingsfrågor borde diskuteras redan under asyltiden.

Majoriteten av samtliga deltagare inom projektet Kom In har angivit att de inte saknar någon ytterligare samverkanspart. I nedanstående tabell redovisas de samverkanspartner som dock angivits saknad, dvs. inte vad flertalet anser inom respektive arbetsgrupp.

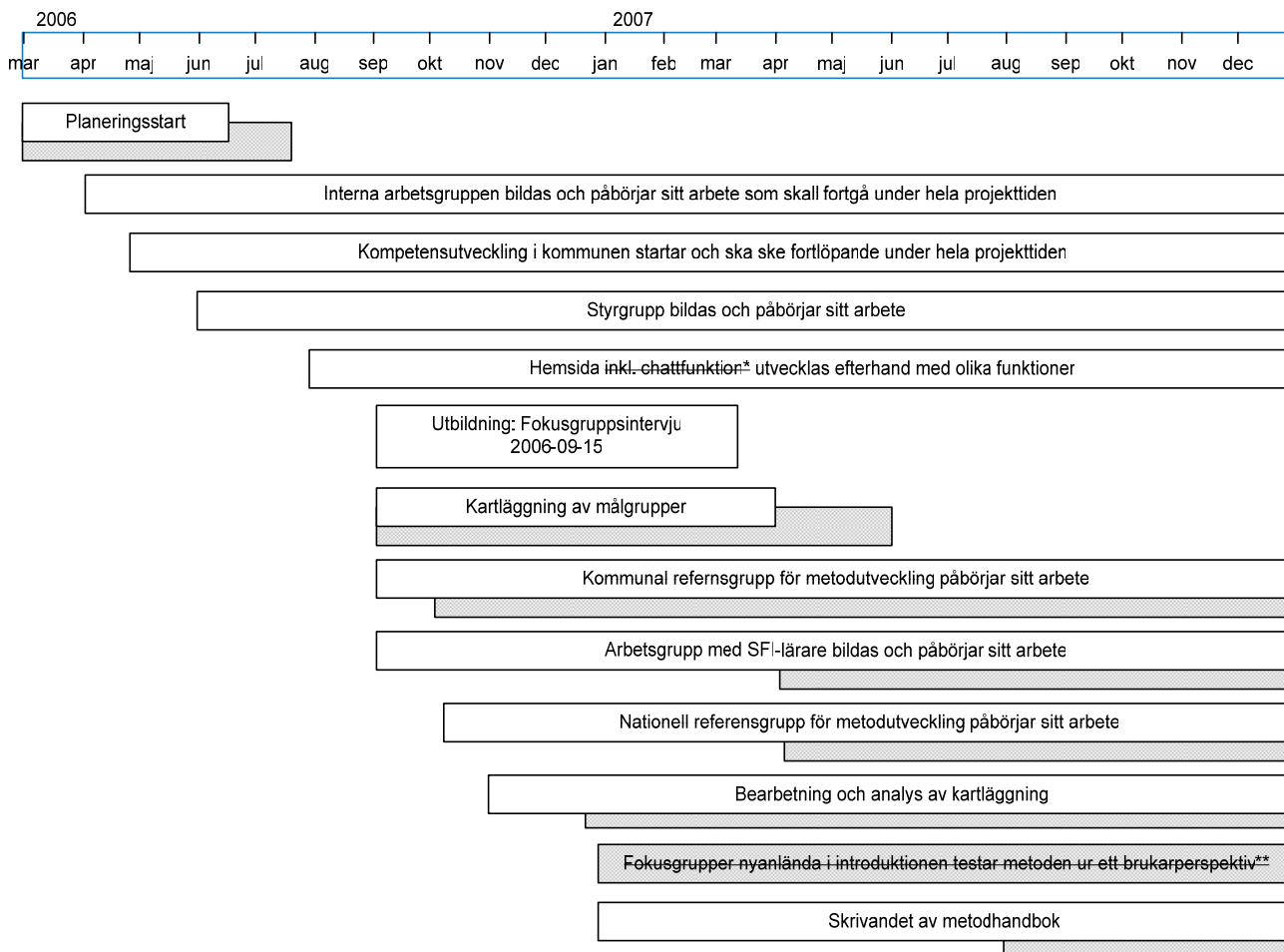
Tabell 4. Upplevd saknad av samverkanspartner

Styrgrupp	Ledningsgrupp	Intern arbetsgrupp	Kommunala referensgrupp metodutveckling	Nationella referensgrupp metodutveckling	Eddagrupp
Vid uppföljning sen vår/sommar/tidig höst 2007				Vid inledningsskedet sen sommaren 2007	
Uppdragskontoret Deltagare med "svensk" bakgrund inom kommunala referensgruppen	Gymnasieskola IFO	Referensgrupp med flyktingar från Irak och Palestina	Politiker Högre uppsatta chefer	<i>Saknar ingen</i>	Barn- och familjeenheter Migrationsverket

Genomförda moment och förändringar i förhållande till projektplanen

En viss avvikelse har skett från det planerade tidsschemat²³ när de olika momenten skall påbörjas samt avslutas. Detta sammanfattas i nedanstående figur och där det gråmarkerade symboliserar avvikelserna från den ursprungliga planeringen.

Tidsschema över projektets olika delar mars 2006 – december 2007 samt dess faktiska utfall uppföljningstillfället sommaren 2007



Figur 2. Planerat tidsschema över projektets olika delar mars 2006 – december 2007 samt dess faktiska utfall uppföljningstillfället sommaren 2007

* Chattfunktionen implementerades aldrig pga. svårighet i ansvarstagandet gällande det som skrivs på chatten.

**Det finns i dagsläget ingen planering att detta skall genomföras.

Enligt ovanstående figur framgår att tidsschemat inte helt kunnats fullföljas. Projektet har utvecklats och därför har nytillkomna arbetsgrupper och moment konstruerats samt vissa moment fallit bort.

²³ Projektansökan till flyktingfonden, reviderad 20 juli 2006. Dnr NRK-51-2005-21972

Vid uppföljningsintervjutillfällena uppgavs den främsta förändringen mot projektplanen juli 2006 vara den utveckling av SFI- studiematerial som skall ske tillsammans med arbetsgruppen från Eddaskolan. Delar av uppdraget beskrevs redan vid inledningsfasen men nu har en utökning av arbetsmoment skett från den ursprungliga planeringen. Ett ytterligare tillägg/moment i projektet var att kompetensutveckling, i form av föreläsningsserie, för gruppleddare inom Socialtjänst, Arbetsmarknadsenheten, Introduktionsenheten, Boendeenheten och Samordnad Arbetsrehabilitering Uppsala kommun skall påbörjas under sen hösten 2007. Ytterligare en förändring som skedde vid inledningsfasen och som påverkat tidschemat för uppstarten av projektet var byte av handledare²⁴.

Två områden som var tänkta att genomföras har under projektets gång tagits bort. Dels chattfunktionen på projektets hemsida och dels momentet att nyanlända i introduktionen skulle testa metoden ur ett brukarperspektiv som enligt planeringen 2006 skulle inledas januari 2007.

Avslutade moment i projektet

De tre moment som hittills har genomförts och avslutats är:

- Planeringsstadiet
- Utbildning i fokusgruppsintervju
- Kartläggningsfasen dvs. fokusgruppsintervjuerna är avklarade

Planeringsstadiet

Representanter inom **Ledningsgruppen** beskrev att planeringsarbetet tog längre tid än det var tänkt och det berodde främst på byte av handledare. Ledningsgruppen valde att, efter det att en ny handledare tillsattes, återigen gå igenom ansökan till flyktingfonden. Vid starten av projektet beskrev representanterna i Ledningsgruppen att det gått åt mycket tid till att skapa struktur åt projektet. En deltagare beskrev att planering och precisering av projektplanen, som skulle ta tre månader, i praktiken upplevdes pågå hela år 2006.

Utbildning i fokusgruppsintervju

Introduktionsenhetens **Interna arbetsgrupp** i projektet Kom In genomgick en endagsutbildning i fokusgruppsintervju som metod. Detta erhöles av Utvärderingsenheten i Uppsala kommun. Fokusgruppsintervju var den metod som deltagare i den Interna arbetsgruppen sedan skulle tillämpa för att belysa tema *Makt* och *Det offentliga Sverige*. Vid de första fokusgruppintervjuerna, tema *Familj*²⁵, agerade några deltagare inom den Interna arbetsgruppen assistent och utvärderare från Utvärderingsenheten Uppsala kommun agerade moderator. Detta i syfte att dessa skulle

²⁴ Mer information kring detta se under rubrik *Svårigheter för projektets genomförande enligt tidsplaneringen samt resultat - Tillsättning av vetenskaplig handledare*.

²⁵ Första temat *Familj* genomfördes hösten år 2006, andra temat *Makt* och det tredje temat *Det offentliga Sverige* genomfördes vår/tidig sommar år 2007.

få en praktisk erfarenhet i fokusgruppsintervju inför att de själva skulle agera moderator. Den generella bild som representanter inom den Interna arbetsgruppen uttryckte var att den erhållna utbildning gav den kunskap som behövdes för att genomföra de fokusgruppsintervjuer som ingick projektet.

Genomförda fokusgruppsintervjuer

Projektledaren upplevde att kartläggningsfasen inte till sin helhet gick att ro i land i enlighet med planeringen. Totalt genomfördes 23 fokusgruppsintervjuer av de beräknade 32. För varje tema genomfördes färre fokusgruppsintervjuer eftersom det inte kom tillräckligt med deltagare till träffarna. Ändock upplevde representanterna i **Ledningsgruppen** att kartläggningsfasen blev lyckad. Det material som kartläggningen skulle resultera i bedömdes ha uppnåtts trots bortfallet. Vidare beskriver **projektledaren** att kartläggningsfasen var relativt arbetsam att genomföra. Detta beroende på volymen arbetstid som krävdes för att uppnå det tänkta antalet fokusgrupper per tema med rätt antal deltagare. Samverkan med tolkarna har som helhet fungerat bra, med undantag av två tillfällen som till stor del beror på otydlig kommunikation. Trots detta har projektledaren den uppfattningen att det gick bra att genomföra kartläggningsfasen. Denne har uppfattningen att det lyckade antalet deltagare och antal fokusgrupper beror dels på att det finns ett intresse för de aktuella frågeställningarna, dels för att det finns en välvilja att möta kommunen. En upplevelse som råder kring det relativt stora intresset för att delta i fokusgrupperna kan bero på att projektet ”bor” i kommunen och inte drivs av t ex universitetet eller statlig verksamhet. Exempel som gavs på detta resonemang var att:

”... deltagare från Moskén och SFI har en önskan och viljan till att en god relation skapas med kommunen. Detta kanske inte upplevs på samma sätt i relation till om universitetet bjuder in för intervju. Man kanske även känner sig tryggare i relationen till kommunen.”

Representanter inom den **Interna arbetsgruppen** uppgav att det fungerat bra att agera moderator och assistent vid de genomförda fokusgruppintervjuerna. Några påpekade dock att vissa fokusgruppsintervjuer olyckligtvis blev inställda på grund av att det kom få deltagare.

Svårigheter för projektets genomförande enligt tidsplaneringen samt resultat.

Tillsättning av vetenskaplig handledare

Vid projektets start var det problem i tillsättandet av vetenskaplig handledare till projektet. Den första tillfrågade tackade nej till uppdraget på grund av tidsbrist. Därefter, i enlighet med flyktingfondens önskan, tillfrågades en viss bestämd person som efter en diskussion som varade i två månader dock tackade nej till uppdraget.²⁶ Detta ledde till att en osäkerhet uppkom kring hur planeringsarbetet skulle gå vidare. Slutligen tackade dock den tredje tillfrågade handledaren ja till uppdraget och denne har

²⁶ Halvtidsrapport Migrationsverket 2007.

sedan varit med i diskussioner kring upplägg vid val av metod, frågeteman och i formulering av reviderad projektansökan samt rapportgranskning.

I dagsläget befinner sig projektet dock återigen utan vetenskaplig handledare då denne tidig höst år 2007 av sagt sig sitt uppdrag. Vid denna tidpunkt skulle ändock handledarens uppdrag nästintill vara avslutat då kartläggningsfasen hade genomförts och det endast återstod rapportförfattande av den tredje och sista rapporten. Orsaken till att handledaren lämnade uppdraget, innan sista momentet var avslutat, berodde främst på att denne upplevde att den vetenskapliga ambitionen blev ifrågasatt. Detta grundar sig främst i att handledaren inte fick möjlighet att genomföra några fokusgruppsintervjuer²⁷. Orsaken till att Ledningsgruppen fattade detta beslut berodde på att uppdraget att genomföra fokusgruppsintervjuerna i kartläggningsfasen var tilldelat den Interna arbetsgruppen, dels i syfte att involvera de anställda inom Introduktionsenheten i projektets genomförande och dels i syfte som kompetensutveckling.²⁸

Rekrytering av fokusgrupper

Rekryteringsprocessen av fokusgrupper upplevdes av projektledaren som mycket tidskrävande och svårigheten att ordna träffar med rätt antal deltagare ledde till att det blev färre och färre fokusgruppsintervjuer per de tre temana.²⁹

Deltagarlistor

Vissa svårigheter har uppkommit kring själva insamlingen av underskrivna deltagarlistorna. Insamling av deltagarlistor har vid vissa tillfällen glömts bort.³⁰

Otydlighet i en arbetsgrupps roll/funktion

När projektet hade pågått över ett år framkom från representanter inom den Interna arbetsgruppen att de inte riktigt uppfattat vad deras roll/funktion var i projektet. Det som dock samtliga uppfattat var genomförandet av fokusgruppsintervjuerna som även har genomförts. Flertalet uppgav vidare att syftet med deras arbete var att det skall mynna ut i ett nytt arbetssätt med introduktionsdeltagare kring värderingsfrågor. I detta sammanhang uttrycktes en osäkerhet i vad för arbete som skall komma krävas av dem.

²⁷ Något som denne upplevde som en förutsättning för att kunna läsa/tolka intervjuerna/intervjusammanfattningarna på ett bra sätt.

²⁸ För mer information se under rubrik *Roller och samverkan i projektet, Inom den egna arbetsgruppen*.

²⁹ Se vidare Upplevelsen av avslutade moment i projektet; *Genomförda fokusgruppsintervjuer*.

³⁰ Halvtidsrapport Migrationsverket 2006

Del 3- Upplevelser av projektets tänkbara effekter

I nedanstående avsnitt ges en kortfattad bild av hur representanterna inom projektets grupper upplevde målen och dess möjlighet till uppfyllelse. Därefter beskrivs respondenternas uppfattning av projektets möjligheter och sårbarheter och slutligen projektets tänkbara påverkan av nyanlända i Uppsala kommun. Varje avsnitt avslutas med en sammanfattande tabell.

Som tidigare beskrivits har vissa av projektets mål redan omformulerats utifrån det material som utvärderaren sammanställde och överlämnade till Ledningsgruppen, juni 2006. De mål som följande redovisas har således omarbetats efter det att de inledande intervjuerna genomförts.

Flertalet representanter inom samtliga grupper uppgav vid det inledande intervjutillfället att en granskning av de olika målen inte tidigare hade gjorts av dem. De formulerade målen delades ut vid intervjutillfället och respondenterna beskrev om de upplevde något mål mer eller mindre väsentligt, om något mål var otydligt samt deras bedömning om framtida möjliga måluppfyllelse.

Delmål

Majoriteten av representanter inom projektets grupper uppgav att inget delmål upplevdes vara mer väsentligt än något annat, "*det är olika ben i samma bord*". Likaså uttrycktes inga egentliga svårigheter att uppnå målen förutom då det gäller delmålet skapandet av *socialpsykologisk bok* samt skapandet av en *pjäs*. I nedanstående tabell redovisas representanternas vanligast förekommande synpunkter beträffande projektets delmål.

Tabell 5 Respondenternas åsikter beträffande projektets delmål

Projektets delmål	Vanligaste angivna synpunkter beträffande projektets delmål:
<ul style="list-style-type: none">▪ Att kartlägga värderingar i "majoritetssamhället", ungdomskulturen, hos nyanlända flyktingar/ invandrare samt hos - traditionalister inom kyrka och moské.	<p><u>Uppnått juni 2007 (inräknat rapportförfattandet november 2007).</u> Detta delmål beskrevs som en förutsättning för resterade mål, dvs. första steget i arbetsprocessen. Det var den Interna arbetsgruppen och projektledaren som ansvarade för genomförandet av denna del och i efterhand uttrycktes att det generellt upplevs ha fungerat bra, dock med vissa undantag som närvaro vid fokusgrupp träffarna (se vidare under Avslutade moment i projektet). Om man räknar in rapportskrivandet i fasen kartläggning så har denna del ännu inte uppnåtts. I november beräknas den tredje rapporten vara klar.</p> <p>- En oro som beskrevs av flera respondenter inom projektets grupper var att delmålet kunde tolkas som att kartläggningen skall komma att visa på en generell bild då det i verkligheten inte är möjligt. En omformulering kunde ev. behöva genomföras för att tydliggöra detta.</p> <p>- Behov av mer konkretiserade slutsatser i rapporterna, dvs. inte så mycket citat. Man ser inte skogen för alla träden.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Att utveckla en terminologi kring värdemigrationsprocessen. 	<p><u>Påbörjats hösten 2007</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ett viktigt moment då det ofta brukar existera olika definitioner om samma begrepp och således är det nödvändigt att skapa gemensamma begreppsdefinitioner. - Terminologi kräver mycket arbete och följaktligen blir detta moment inte allt för enkelt att genomföra.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Att utveckla en värdegrundskarta som ska användas i det individuella arbetet med nyanlända. 	<p><u>Påbörjats hösten 2007</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hur skiljer sig detta mot kulturkartan? Förtydligande efterfrågas. - Frågetecken kring hur denna karta skall användas råder. - Arbete med värdegrundskarta kommer att kräva mycket arbete.
<p>Projektets delmål</p>	<p>Vanligaste angivna synpunkter beträffande projektets delmål:</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Att kompetensutveckla berörd personal inom introduktionsverksamheterna 	<p><u>Pågår genom hela projekttiden</u></p> <p>Under projekttiden har projektledaren erbjudit föreläsningar kring olika värderingars roll i samhället idag och dess betydelse för integrationsfrågor. Under våren 2007 har projektledaren erbjudit ca en föreläsning i veckan i kompetensutvecklingssyfte.³¹</p> <ul style="list-style-type: none"> - Detta delmål bör ej enbart gälla personal inom Introduktionsenheten utan samtliga aktuella verksamheter (inom AVI) som medverkar i projektet samt även verksamheter utanför projektet, dvs. andra professioner inom Uppsala kommun som på ett eller annat sätt i sitt arbete kommer i kontakt med värderingsfrågor kopplat till denna målgrupp. Således är delmålsformuleringen i behov av omformulering.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Att skapa en hemsida för projekt Kollektivism möter Individualism, Kom In. 	<p><u>Uppnått sen sommar/ tidig höst 2007</u></p> <p>Hemsidan är tillgänglig för allmänheten, dock med inloggnings krav för att ta del av projektetgruppernas protokoll. Idén att skapa ett öppet chatt torg för diskussion kring värderingsfrågor implementerades dock aldrig (se vidare under rubrik Huvudmål på nationellnivå).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flera kände inte till att en hemsida var tänkt att skapas men upplevde detta moment/initiativ som mycket bra då allmänheten på så sätt får möjlighet att ta del av projektets arbete.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Att skriva en populärvetenskaplig socialpsykologisk bok kring att ha sin identitet kopplad till olika värdegrunder. 	<p><u>Påbörjats hösten 2007</u></p> <p>Projektledaren uppgav vid uppföljningsintervjun att ett namnbyte på boken bör ske, en Metodbok är planerad att författas och denne ersätter troligtvis den tänkta socialpsykologiska boken.³²</p> <ul style="list-style-type: none"> - En vanligt förekommande reflektion som angavs av respondenterna inom projektets grupper var att skriva en populärvetenskaplig socialpsykologisk bok var orealistiskt att uppnå inom projektets tidsram. För att uppnå detta krävs avancerade författartalanger. Åsikten var att delmålet borde läggas utanför detta projekt, dvs. bli ett eget projekt i sig.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Att skriva en pjäs om en familj som genomgår en värdemigrationsprocess på olika sätt. 	<p><u>Påbörjats sommaren 2007</u></p> <p>Det som genomförts är att kontakter skapats för att genomföra detta delmål. Pjäsen är tänkt att bygga på det som framkommer i rapporterna kopplade till de tre temana.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En tveksamhet beskrevs, av flera respondenter, att skapa en pjäs. Detta ansågs vara alltför ambitiöst inom projektets tidsram. Att detta var för optimistiskt och att man kanske istället mer skall tänka att projektet kan medverka till att en pjäs skapas, ej ansvara för att detta uppnås. - Flera kände inte till att projektet hade delmålet att skapande av pjäs.

³¹ Se bilaga 4 Föreläsningar som projektledaren erbjudit våren 2007.

³² En metodhandbok är redan planerad att författas. Se Bilaga 6 Metodhandbok.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Att utveckla skolmaterial för SFI studerande kring värdegrundsfrågor och värdemigrationsprocesser. 	<p>Påbörjats våren 2007 Eddagruppen har som ambition att distribuera undervisningsmaterial under hösten 2007 i form av SFI texthäfte samt medföljande SFI handledningshäfte.³³</p> <p>Flertalet respondenter uppgav att detta delmål ansågs viktigt och att det var positivt med nytt material kring värderingsfrågor. Ingen respondent uppgav att detta delmål inte var rimligt att genomföra.</p>
---	--

Huvudmål

Det var vanligt förekommande att representanterna, inom projektets grupper, vid första intervjutillfället inte kände till huvudmålen med projektet. Detta gällde även vid uppföljningstillfället och då främst de nytillkomna målen³⁴ på organisations-, nationell- och samhällsnivå. I nedanstående avsnitt redovisas respondenternas vanligaste förekommande upplevelser av projektets huvudmål indelat efter de olika målnivåerna.

Huvudmål på individnivå

Det råder blandade åsikter om huruvida målen på individnivå är tydliga eller ej. Generellt uttrycktes i intervjuerna att alla målen på individnivån var viktiga och att målen beskrevs hänga ihop med varandra. Målet ”*ökad medvetenhet för att uttrycka sina värderingar vad gäller sin roll som individ kontra familj och samhälle i Sverige*” uppgavs vara något mer väsentlig än de andra då detta utgör grunden för de resterande målen. En generell svårighet som beskrevs inom de olika grupperna var hur väl projektet kommer att lyckas med att uppnå målen. Målen på individnivå beskrevs dock besitta en ”*god ambition*” och vara ”*önskvärda att sträva efter*”. Flertalet upplevde dock att dessa, i sin helhet, inte kommer att ha uppnåtts december 2008. I tabell 6 redovisas de vanligaste förekommande reflektionerna, inom de olika grupperna, kring projektets mål på individnivå.

³³ Se bilaga 5a. SFI texthäfte med ambition att distribueras under hösten 2007 samt Bilaga 5b. SFI handledningshäfte som ska följa texthäftet.

³⁴ Se de kursiverade målen i tablå 1.

Tabell 6 Respondenternas åsikter beträffande projektets huvudmål på Individnivå

<p>Projektets huvudmål på Individnivå</p>	<p>Vanligaste angivna synpunkter beträffande projektets mål på individnivå:</p>
<p>Efter projektets slut ska varje myndig individ som får uppehållstillstånd (av flykting- eller humanitära skäl) med kommunplacering i Uppsala kommun och som är delaktig i projektet</p>	<p>- Oklart vilka som menas skall vara delaktiga i projektet.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ha fått en ökad medvetenhet för att uttrycka sina värderingar vad gäller sin roll som individ kontra familj och samhälle i Sverige. 	<p>- Målet med att uppnå en medvetenhet om sina egen värderingar beskrivs som extra viktig och nödvändig för att kunna uttrycka sig. - Detta mål ansågs vara avgörande för de resterande målen. - Det är vackra ord som dock är svåra att uppnå. Målsättning att samtliga ska besitta en ökade medvetenhet, efter projektets avslut, är orealistiskt. - Generellt högt uppsatt mål. - För att uppnå detta krävs mycket tid för diskussioner, ev. i studiecirkelform, med den aktuella målgruppen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ha fått kunskap om det svenska samhället och dess värderingar vad gäller demokrati och jämställdhetsfrågor. 	<p>- Är det möjligt att alla skall ha detta? - Generellt högt uppsatt mål. - För att uppnå målet krävs stor tidsåtgång till gruppmöten för att diskutera detta.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • kunna förhålla sig till att leva med flera olika värdegrunder. 	<p>- Viktigt men generellt högt uppsatt mål. - Är det möjligt efter projektets avslut? Det finns en tidsfaktor i att kunna förhålla sig och leva men flera värdegrunder, det är inte säkert att man någonsin uppnår detta. - Väldigt svårt att mäta om målet uppnåtts när projektet avslutats.</p>
<p>Detta ska för individen innebära;</p> <ul style="list-style-type: none"> • att ha ett mer medvetet förhållningssätt till Sverige och de demokratiska och jämställdhetssträvanden som är aktuella här. Detta ska bidra till att möjliggöra introduktionstagarens delaktighet och inflytande i det svenska samhället. 	<p>- Tror inte att det är realistiskt att inflytande kommer att uppnås. Det beror på vilken nivå man lägger begreppet. - Generellt högt uppsatt mål. - Går detta mål att mäta om det uppnåtts? - Svårt att uppnå för samtliga i den aktuella målgruppen.</p>
<p>En önskad effekt är att individen genom ökad medvetenhet om egna och andras värderingar kommer att känna av minskade spänningar i sitt liv och att detta kommer att leda till bättre hälsa.</p>	<p>- Generellt högt uppsatt mål. - Att det skall leda till bättre hälsa är bara vackra ord. Man kan inte mäta om projektet har lett till bättre hälsa. - Svårt att uppnå för alla i målgruppen.</p>

Huvudmål på organisationsnivå

Till skillnad mot målen på individnivå beskrevs i intervjuerna målen på organisationsnivå som mer rimligt att uppnå och utvärdera. Alla mål på organisationsnivån upplevdes som väsentliga, dock beskrevs utgångspunkten vara att först och främst *medvetandegöra sina egen värderingar*. I tabell 7 redovisas de vanligaste förekommande reflektionerna, inom de olika grupperna, kring projektets mål på organisationsnivå.

Tabell 7 Respondenternas åsikter beträffande projektets huvudmål på organisationsnivå

<p>Projektets huvudmål på Organisationsnivå</p> <p>Efter projekttidens slut ska:</p>	<p>Vanligaste angivna synpunkter beträffande projektets mål på organisationsnivå:</p>
<ul style="list-style-type: none"> den som arbetar inom Introduktionsenheten, och dess nätverk, ha en större medvetenhet om sina värderingar och sitt förhållningssätt till värdegrundsfrågor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Detta är grunden, man måste börja med sina egna värderingar först. Detta mål är avgörande för de andra målen. - Introduktionsenheten har redan nått långt i denna process. - Vilka parter ingår i nätverket? Är det alla kommunalt anställda som i sitt yrke har kontakt med människor med andra värdegrunder? - Förtydliga vad detta innebär. Att grunden är att man vet sina egna värderingar först innan man kan jobba med att hjälpa andra att uttrycka sina värderingar. Tydliggöra att första steget är att bli medveten om sina värderingar och uttrycka dem i ord. Därefter måste man mötas inom organisationen innan man på ett bra sätt kan möta klienten. - Svårt att i dagsläget bedöma om målet kommer att uppnås för samtliga berörda parter.
<ul style="list-style-type: none"> personal inom Introduktionsenheten kunna arbeta med samtalsgrupper. 	<ul style="list-style-type: none"> - Flera respondenter angav att detta mål var okänt för dem och att de inte visste vad det innebar. - Introduktionsenheten har redan samtalsledare. De har redan jobbat med detta inom t ex hälsospåret, studiecirkel osv., dock inte ännu inom projektet Kom In. - Målet kommer att uppnås.
<ul style="list-style-type: none"> personal inom Introduktionsenheten ska kunna tillämpa en värdegrundskarta i det individuella arbetet med nyanlända. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vad innebär värdegrundskarta egentligen? - Viktigt mål för behov finns av ett praktiska instrument att jobba med. - Förhoppningen är att några arbetar aktivt med värdegrundskartan, vi kan dock inte förvänta oss att alla gör detta. - Skall detta mål inte även gälla för de kommunalt anställda som i sitt yrke har kontakt med människor med andra värdegrunder?
<ul style="list-style-type: none"> alla aktörer inom introduktionsverksamheterna i Uppsala kommun ska ha fördjupad kunskap om sina egna värderingar och värdemigrationsprocessen samt denna kunskaps användbarhet i introduktionsarbetet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bra att det inte enbart gäller Introduktionsenheten då projektet berör fler verksamheter. - Målet gäller för alla aktörer, men varför är det då frivilligt att delta i projektet? Hur hade man tänkt att de som inte varit med i projektet skall "hinna i kapp" efter projektets avslut?

Huvudmål på nationellnivå

Målen på nationell nivå upplevdes som viktiga och tydliga. Dock ansågs målet *överföra metoden till andra kommuner* som icke genomförbart. I tabell 8 redovisas de vanligaste förekommande reflektionerna kring projektets mål på nationellnivå.

Tabell 8 Respondenternas åsikter beträffande projektets huvudmål på nationellnivå

Projektets huvudmål på Nationell nivå	Vanligaste angivna synpunkter beträffande projektets mål på nationellnivå:
<p>Efter projekttidens slut ska</p> <ul style="list-style-type: none"> • det finnas en metod som kan överföras också till andra kommuner i hur man medvetet arbetar med värdegrundsfrågor på ett professionellt sätt med människor som har andra värdegrunder än de egna. 	<ul style="list-style-type: none"> - Det är ett stort arbete att säkerställa en metod som kan överföras till andra kommuner och detta uppgavs vara allt för högt uppsatt mål. Eventuellt kommer målet delvis att uppnås. Fokus kanske istället skall varar att kunna <u>bidra</u> till en metod som kan användas av andra kommuner ... istället för en metod som kan överföras osv. - Problemet med att överföra en metod är att implementeringen till verkligheten är svår, en viss skeptisk råder kring implementeringen. - Det är svårt att förankra en metod hos andra kommuner då även de först måste börja med att mötas inom den egna organisationen innan man möter klienten. Tveksamt att detta uppnås i och med detta projekt.
<ul style="list-style-type: none"> • projektets frågor ska ha lyfts till allmän debatt genom den hemsida med chatt funktion som ska skapas för projektet för också detta syfte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kommer att uppnås genom att hemsidan redan finns tillgänglig. - Däremot så kommer inte chatt/blogg införas pga. av att projektet inte kan ansvara för vad som skrivs där. Vem skulle ansvar för detta? Det beslöts av Ledningsgruppen att detta inte var genomförbart och varför det föll bort.

Huvudmål på samhällsnivå

Till skillnad mot målen på individ-, organisations- och nationellnivå är målen på samhällsnivå i hög grad allmänt hållna som i sin helhet upplevs som näst intill omöjligt att mäta om de uppnåtts som en effekt av projektet.

Tabell 9. Respondenternas åsikter beträffande projektets huvudmål på samhällsnivå

Projektets huvudmål på Samhällelig nivå	Vanligaste angivna synpunkter beträffande projektets mål på samhällsnivå:
<p>En önskad effekt är att frågeställningarna som lyfts fram genom detta projekt ska bidra till att</p> <ul style="list-style-type: none"> • stärka människors lika värde. • stärka den demokratiska processen. • öka individens möjlighet till inflytande och delaktighet i samhället. • klyftan mellan vision och verklighet vad gäller frågor om demokrati och jämställdhet ha blivit synliggjord. 	<ul style="list-style-type: none"> - Detta är bra och eftersträvansvärda men svåra mål att nå med ett projekt av denna storlek. Svårt att påvisa om dessa mål uppnåtts december 2008. Förhoppningen är att en viss påverkan kommer att ske, men efter projektets avslut kommer man inte kunna säga att projektet orsakade denna effekt. - Skall projektet ha sådant stort mål? - Det är allmänt hållna mål, svårt att mäta. Dock har "ringar på vattnet" redan skett genom att den nationella referensgruppen för metodutveckling har knutits till projektet.

Projektets möjlighet och sårbarhet

I nedanstående avsnitt beskrivs hur respondenterna inom projektets grupper upplever projektets eventuella möjligheter och sårbarheter/hinder.

Projektets möjlighet

Möjligheter med projektet kommer i detta avsnitt inte att direkt härröra till projektets uppsatta mål utan mer andra företeelse som är gynnsamma för de berörda verksamheterna/parterna i projektet och om det förekommer situationer som är extra fördelaktiga för projektets genomförande.

De tillfrågade representanter inom **Styrgruppen** uttryckte vid inledningsintervjun att det finns ett stort intresse för projektet och därför tror man att det finns stor möjlighet att projektet får ett lyckat utfall. En fördel som beskrivs för projektets genomförande var att projektledaren upplevdes som väldigt sakkunnig och intresserad. Vidare beskrivs den positiva möjligheten att medarbetare efter projektets avslut kommer att besitta kunskap om olika dialogformer i mötet, att en viss kulturkompetens infunnit sig och att ”vi” förstår varandra bättre. Projektets genomförande underlättas även av att det upplevs komma rätt i tiden.

De medverkande i **Ledningsgruppen** angav vid de inledande intervjuerna att de upplevde stor nytta med projektet, att projektet ”*ligger helt rätt i tiden*”.

Projektledaren beskriver att denne tror att projektet kommer att skapa många reaktioner och menar att:

”Vi kommer att komma att uppröra alla inom de fyra målgrupper och det måste göras för det har skett ett icke möte. Det finns parallella kulturer i Sverige som inte har en dialog med varandra. Så det kommer i mötet uppstå konfrontationer och aggressioner och ett ifrågasättande från alla fyra grupper. Och det ser jag inte som ett hinder utan som en utmaning ... något som jag tror vi behöver gå igenom. Det kommer att kunna bli svårt ibland, men intressant, och att det är en absolut nödvändighet för att det inte skall bli ännu större segregerade grupper som har ännu mindre kommunikation med varandra.”

Även i denna grupp beskrivs projektledarens entusiasm som positivt för projektets genomförande.

Representanter i den **Nationella referensgruppen för metodutveckling** upplevde även de att projektledarens stora engagemang har en positiv påverkan på projektet. En möjlighet som denna referensgrupp hoppades skulle infinna sig var utbytet av tankar/kunskaper/metoder som gynnar förståelse kring värderingsfrågorna. Att detta i sin tur kan leda till en möjlighet för andra liknande projekt inom detta område att kunna använda den metod/redskap som projektet skapat. Dock är det av vikt att ett redskap aldrig skall ses som det enda rätta sanna, utan verktyg/metoder utvecklas kontinuerligt.

Representanter inom den **Kommunala referensgruppen för metodutveckling** gav uttryck för att det råder flera möjligheter med projektet. Några beskrev att det är en fördel att projektledaren besitter en sådan kunskap i området och att denne kan diskutera kring kollektivism och individualism. En förväntan som beskrevs var att resultatet sedan skall kunna användas och vara levande som arbetsunderlag i aktuella verksamheter.

Representanter inom den **Interna arbetsgruppen** uttryckte att det fanns många möjligheter med projektet. Framförallt uttrycktes en fördel i att få avsatt tid i sitt arbete att diskutera kring värderingsfrågor som är av sådan stor betydelse i det dagliga arbetet. Att gruppsamtal kring värderingsfrågor emellan dem och introduktionens deltagare skapas. En ytterligare positiv fördel som beskrivs är att projektledaren finns ”nära”/på samma arbetsplats. Detta gör det lättare att ta upp diskussion om behov uppkommer.

Representanter inom **Eddagruppen** uppger att det finns många möjligheter med projektet, bl.a. hänvisas till projektets mål. En möjlighet som projektet beskrivs kunna leda till är att de ”mjuka” frågorna får större utrymme, dvs. att dessa värderingsfrågor i integrationsprocessen får ta plats, att det ges tid till att diskuteras. En annan möjlighet är att kunskap finns att ta till vid mötet då olikheter i värderingsfrågor uppkommer inom skolan. En fördel som även denna grupp beskriver som positiv för projektets genomförande är att projektledaren visar på en stor entusiasm samt hanterar sin roll på ett bra sätt.

Tablå 3 Sammanställning av framkomna upplevda möjligheter med projektet

- Fördel i genomförandet är att projektledaren besitter stor entusiasm samt har en stor kompetens i området.
- Tid avsätts för att i vardagen diskutera värderingsfrågor, något som annars inte hinns med.
- Att värderingsfrågor får ett större fokus i integrationsprocessen.
- Skapandet av gruppsamtal kring värderingsfrågor mellan tjänstemän och deltagare.
- Motverka ökning av segregerade grupper som inte har kommunikation med varandra.
- Skapa utbytet av tankar/kunskaper/metoder som gynnar förståelse kring värderingsfrågorna.
- Att andra verksamheter sedan kan använda denna metod/projektets resultat.
- Större möjlighet att bemöta olikheter i värderingsfrågor.

Projektets sårbarhet

Representanter inom **Styrgruppen** uttryckte att ett hinder/sårbarhet med projektet var att det kanske inte kommer få tillräckligt med genomslag då dessa frågor inte i tillräcklig hög utsträckning varit på agendan. En svårighet är att få ut grundtanken med projektet, att detta inte enbart beskrivs på papper. Ytterligare hinder som beskrevs var

att delar i organisationen har gått igenom andra processer, som tagit mycket tid och kraft, och att fokus finns på annat än detta projekt. En sårbarhet kan även vara att projektet utmynnar i en kunskap men inte kompetens: ” *dvs. jag kan inte använda mig av den för jag köper inte tanken eller förstår inte tanken.* ” Andra svårigheter som en representant lyfte fram var hur överföringen från de olika momenten skall te sig samt svårigheten i att få fram människors faktiska värderingar.

Vid inledningsstadiet uttryckte samtliga representanter inom **Ledningsgruppen** en sårbarhet med projektets struktur och det rörde: ” *Vad händer om projektledaren skulle bli sjuk en längre tid?* ” Projektet upplevdes även expandera och en oro beskrevs om hur mycket ”klarar” en projektledare som är anställd 100 % för detta ändamål. En representant beskrev att det är viktigt att projektledaren inte gör allt från ax till limpa. Detta i syfte för att minimera projektets sårbarhet. Att arbetet istället delegeras ut på olika nätverk runt projektet. En deltagare beskrev en rådande situation som i hög grad kan påverka arbetet inom projektet negativt. Denna sårbarhet berör Eddagruppen då SFI-undervisningen genomgår en konkurrensutsättning. Detta leder till att personal som ingår i arbetsgruppen inte vet var de kommer att arbeta hösten 2007 och detta kan påverka engagemanget i projektets arbete.

Representanter i den **Nationella referensgruppen för metodutveckling** upplevde att det var svårt för dem att ana eventuella svårigheter med genomförande av projektet då detta sker internt.

Representanter inom den **Kommunal referensgruppen för metodutveckling** angav olika områden som sårbara med projektet. En representant beskrev att det råder en risk med att projektet är allt för teoretiserat och att man förlorar utgångspunkt ” *... där folk står ... en risk är att projektet fastnar i annat än i samtal kring vardagens komplexitet.* ” Några beskrev en ytterligare sårbarhet kopplat till tidsbrist. ” *Att trots viljan hinner man inte fördjupa sig mer i projektet.* ” En annan representant uttryckte en osäkerhet om projektet verkligen kan påverka verkligheten (vi och dom) genom att det handlar mycket om hur politikerna agerar. En nackdel som beskrevs var även att projektet saknar klassperspektivet. Vid uppföljningsintervjun angavs snarliktade sårbarheter. Det uttrycktes att det måste finnas en teoretisk grundkunskap bakom de begrepp som skall användas, att det inte skall bygga på känslor utan en neutralitet skall råda i mötet. Om känslorna och fördomar är närvarande i mötet uppstår vanligtvis att invandraren upplevs som offer. Detta beskrevs som ett av projektets svåraste utmaning, att skapa en metod för att den kommunalt anställda tjänstemannen skall lyckas möta klienten på samma nivå, med samma språk. Vidare beskrevs en svårighet, som upplevs råda för alla liknade projekt, och det är att mycket diskussioner sker, mycket pengar satsas, men det slutar inte i någon konkret förändring i praktiken.

Vid de inledande intervjuerna med representanter inom den **Interna arbetsgruppen** gavs uttryck om att det upplevdes som sorligt att även om projektet skulle lyckas med införandet av gruppssamtal med introduktionsdeltagarna kring värderingar så skulle det inte finnas möjlighet att fortsätta diskussionerna i samma form då introduktionsdeltagarna avslutade sin introduktion. Deltagarna skulle därefter komma

att återgå i ”gamla tankebanor”. Ett sätt att undvika detta utfall skulle vara att flera enheter introduceras i gruppsamtal kring värderingsfrågor så som t ex Bidragsheten. Respondenter inom den Interna arbetsgruppen beskrev att:

” ... om vi skall arbeta med ett nytt arbetssätt i värderingsfrågor måste vi helt ändra vårt arbetssätt som vi har i dag. Vi är en myndighet, vi jobbar mycket med det administrativa. I dag är det en tidsbegränsning för samtal kring värderingsfrågor i mötet med introduktionsdeltagare. Fokus på mötet är mer konkret t ex försörjningssituationen. För att kunna implementera en ny arbetsmetod för att arbeta med värderingsfrågor/mottättningar så måste vi ändra arbetskulturen.”

Det främsta hindret som beskrevs skulle kunna påverka att arbetskulturen inte ändras rörde implementeringssvårighet och då främst att avsätta tid till detta moment. En annan sårbarhet som lyftes fram rörde projektets storlek. Det är många personer som är involverade i projektet och om det fortsätter att expanderas upplevs det kunna bli för stort för projektledaren att handskas med. Om projektledaren blir sjuk vad händer då? En ytterligare sårbarhet som uttrycktes var vad som skulle hända med projektet om det skulle visa sig att materialet från fokusgruppsintervjuerna inte gav något och hur kan man dra slutsatser när de är så få deltagare i fokusgrupperna? *”Det blir spegling av den egna gruppen vid ett tillfälle mer än vad som är gällande för alla såg traditionalister.”* Ytterligare sårbarhet som framfördes var att få arbetet att ske kontinuerligt beroende på att *”personal kommer och går”* och svårigheten blir att få detta att implementeras då det rör sig om många inblandade.

Representanter inom **Eddagruppen** beskriver en svårighet³⁵ i att vara 100 % engagerad i projektet då de befinner sig i en situation då SFI har blivit utmanade och att de pga. detta inte vet om de har sina arbeten kvar i höst. En sårbarhet kan bli att gruppen splittrats på flera olika arbetsplatser och det kanske inte blir lika lätt att träffas för fortsatt arbetet i projektet.

Tablå 4 Sammanställning av framkomna upplevda sårbarheter med projektet

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Om projektledaren skulle bli sjuk finns ingen inhoppare/efterträdare.• Vad händer om materialet från fokusgruppsintervjuerna inte ger något? Och kan man verkligen dra slutsatser från dessa?• Om den ”gamla” arbetskulturen inte ändras uppstår implementeringssvårigheter med det nya arbetssättet pga. tidsbrist för samtal.• Tidsbrist för att hinna fördjupa sig.• Hur påverkas implementeringen om inte personalkontinuitet infinner sig.• Påverkan av engagemang i arbetet pga. verksamheten är konkurrensutsatt.• Ett hinder/sårbarhet i implementeringen är att inte politiker är involverade i projektet. |
|---|

³⁵ Som inte har med projektet i sig att göra men som kan komma att påverka deras arbete i projektet.

Projektets påverkan av nyanlända i Uppsala kommun

Samtliga tillfrågade representanter inom projektet menade att introduktionen för nyanlända i Uppsala kommun på ett eller annat sätt kommer att påverkas av projektet och den vanligaste orsaken beskrevs vara ett nytt arbetssätt för att hantera värderingsfrågor. Ett arbetssätt som skall leda till bättre möte emellan tjänstemän och nyanlända. Nedan ges exempel på olika uppfattningar i frågan inom de olika grupperna i projektet.

Representanter inom **Styrgruppen** beskrev att om projektet lyckas kommer detta att på ett eller annat sätt påverka nyanlända i Uppsala kommun. En representant menade att om mötena blir lyckade kommer de nyanlända kunna ta till sig det svenska samhället på ett bättre sätt. Detta inte menat att *"... de kommer att bli precis som svenskar, utan mer att de kommer att ha en förståelse för vad som händer omkring dem och därmed inte dra sig tillbaka"*. En annan representant inom Styrgruppen menade att projektet förhoppningsvis leder till att värderingsfrågor får ta plats i introduktionen genom att detta påverkar möjligheten att komma in i det svenska samhället. Att introduktionsverksamheten inte enbart fokuseras på språkinläring och arbetsmarknadsinriktad introduktion.

Representanterna inom **Ledningsgruppen** tror även de att introduktionen kommer att förändras i och med projektets genomförande. En deltagare har den uppfattningen att tjänstemän i dag inte alltid tar upp dessa frågor på ett medvetet sätt. Oftast om värderingsfrågor lyfts upp och diskuteras är det i samband med att det hänt något eller om man befärrar att det kan komma att hända något. Att dessa frågor inte tas upp i förebyggande syfte som denne har förhoppningen om att man kommer att göra efter projektets avslut. **Projektledaren** belyser dennes uppfattning i frågan så här:

"Vi har styrdokument för introduktionen som är väldigt betonade på arbetsmarknaden. Och många av oss som jobbar med det här vet att det är få som är "job ready" när de kommer hit av olika orsaker. ... Det som kan hända om man inte kan identifiera sig med det svenska samhället är att man kanske förbjuder sina barn att göra det, man kan förlora sin identitet och man vill inte också förlora sina barn. Och det är förståeligt. Men det hindrar barnen att komma in i det svenska samhället och det skapar spänningar inom familjen. Detta innebär att vi måste bjuda in till samtal om det här, medvetandegöra, göra dem stolta att de är inne i en förändringsprocess. Och hitta ett förtroende att våga släppa sina barn till yrkesutbildningar osv."

Vidare menar projektledaren att:

"Det är viktigt att lyfta fram hur man utför de här samtalen i ett introduktions-samtal. För kommer man fel in på det kan de upplevas som integritets kränkande. Vi måste ha en värdegrundskarta som vi kan vila på i de här samtalen. Vi måste ha något konkret när vi inleder de här samtalen. Och att vi även sätter oss själva på kartan."

Representanter i den **Nationella referensgruppen för metodutveckling** uttryckte att någon form av påverkan för introduktionsverksamheten i Uppsala kommun säkerligen kommer att ske. Om inte detta uppnås har projektet inte lett till en bra metodutveckling. Genom att en metod skall skapas i hur man hanterar och tar upp värderingsfrågor så kommer även ord att sättas på det man känner, vare sig man är tjänsteman eller inte. Detta kan leda till en ”snöbollseffekt”, man tvingas tänka och sätta ord på det man känner och en inre och yttre dialog kommer att ske.

Representanter inom **Kommunala referensgruppen för metodutveckling** gav uttryck för att det var för tidigt att besvara denna fråga då de var i ett ytterst tidigt inledningsskede vid intervjuernas första genomförande. Dock gavs några uttryck för att om målen med projektet uppnås kommer projektet att ha en positiv påverkan på introduktionen för nyanlända i Uppsala kommun.

Representanter inom den **Interna arbetsgruppen** uttryckte att det förmodligen kommer att påverka introduktionen då ett nytt arbetssätt skall skapas kring värderingsfrågor och att en mer medvetenhet kring hur man förhåller sig kring sina egna och andra värderingar troligtvis kommer att ske som i sin tur påverkat mötet. Några uttryckte även att en förhoppning med projektet, som i hög grad kan komma att påverka introduktionen, är att *alla* introduktionsdeltagare som har intresse skall erbjuds att delta i samtalsgrupper, som träffas under en längre tid, för att diskutera värderingsfrågor.

Representanter inom **Eddagruppen** uttryckte att introduktionen i Uppsala kommun säkerligen kommer att påverkas. Förhoppningsvis leder det till att individen inte känner sig så främmande och annorlunda i samhället då de får vetskap om att det råder parallella värderingar, att det inte finns en enig ”svensk” värdering.

Avslutande reflektioner

I likhet med upplägget i rapportens resultatredovisning sker genomgången i detta diskussionsavsnitt med utgångspunkt från hur projektgrupperna: *Styrgrupp, Ledningsgrupp, Referensgrupp för metodutveckling både på kommunal och nationell nivå, Interna arbetsgruppen* samt *Eddagruppen*, upplever att arbetsprocessen fungerat, samt hur de ser på projektets tänkbara effekter.

Projektets genomförda moment

Projektet har inte till sin helhet genomförts i enlighet med 2006 och 2007 års tidsplanering. Projektutveckling har skett, både gällande utökning och bortfall av moment, och på så sätt har tidschemat förskjutits. Utvärderaren har den uppfattningen

att detta inte är unikt för projektet Kom In utan att det är vanligt förekommande att tidscheman påverkas jämfört med den ursprungliga planeringen inom ett projektarbete. De tre moment som helt hade fullbordats sommaren 2007 var *planeringsstadiet, utbildning i fokusgruppsintervju* samt *kartläggningsfasen av målgrupperna*. Det var endast ett av dessa moment som följde tidsplaneringen och det var utbildningsdelen. Utvärderaren har den uppfattningen att det är rimligt att anta att projektets återstående moment kommer att hinnas genomföras inom projektets tidsram om projektet fortlöper enligt den nuvarande planeringen.

Svårigheten som uppkom med att hålla *planeringsfasen* inom en bestämd tidsram berodde dels på att arbetet med att skapa en tydlig projektbeskrivning tog längre tid än vad som först antagits, dels på att processen saktade av något i väntan på tillsättning av en vetenskaplig handledare. Enligt utvärderaren blev utfallet av den förlängda planeringsfas av godo då projektbeskrivningen med den nytillsatte handledarens översyn ytterligare genomarbetades och på så sätt blev tydligare.

Projektledaren och representanter inom den Interna arbetsgruppen upplevde att genomförande av *fokusgruppsintervjuerna* generellt ha fungerat bra. Samtidigt kan konstateras att trots att materialet från fokusgruppsintervjuerna ansågs som lyckat var processen dit inte helt hinderfri. Rekryteringssvårigheter av deltagare existerade, vilket medförde att färre fokusgruppsintervjuer genomfördes för varje tema. Utvärderaren har den uppfattningen att detta dock inte har en betydande effekt på kartläggningens resultat då ingen berörd part inom projektet uttryckt någon nackdel med detta utfall.

Projektets utveckling

En utveckling som skett under arbetets gång är att projektet ökat i omfattning. Detta har främst skett i form av att ytterligare en arbetsgrupp tillkommit, Eddagruppen, samt att ett antal nya samverkanspartner/grupper knutits till projektet. Orsaken till denna utvidgning beskrivs bero på ett ökat intresse från omvärlden. Utvärderaren har dock den uppfattningen, trots den positiva reaktionen, att det är av största vikt att fokus i nuläget rimligen sker mot att fullfölja projektets olika moment inom den bestämda tidsramen. Enligt utvärderaren innebär detta, även om det framkomna resultatet visade på en saknad av vissa samverkanspartner, att en avgränsning mot ytterligare moment i projektet bör ske. Om projektet utökas ännu mer, upplever både utvärderaren och flera respondenter inom några av projektets grupper, att det finns en risk att vissa moment behöver forceras för att hinna fullföljas inom projektets tidsram. På så sätt riskeras ett mindre lyckat utfall uppstå.

Projektetgruppernas samverkan och rolltilldelning

Majoriteten av respondenterna inom de olika grupperna upplevde att deras roll/funktion varit tydlig och att samverkan och arbetet inom den egna gruppen fungerade bra.

En arbetsgrupp, Interna arbetsgruppen, beskrev att en del i deras uppdrag var att genomföra fokusgruppsintervjuer i kartläggningsfasen, något som de även arbetat med under projektets första år. Deras roll/funktion som de därutöver skulle besitta i projektet uttrycktes dock inte vara tydligt, trots att projektet pågått i över ett års tid. Utvärderaren upplevde detta som olyckligt och valde att ta kontakt med Ledningsgruppen för att förmedla detta resultat, innan rapportleveransen skedde, i syfte att åtgärd snarast kunna ske. Introduktionschefen inom Ledningsgruppen beskrev att detta bl.a. skulle åtgärdas i och med att denne skulle bli mer tydlig i sin roll i att företräda Introduktionsenhetens intresse, dvs. den Interna arbetsgruppen, och följa upp om rollen anses blivit tydligare. Utvärderaren ser positivt på detta handlande.

En annan grupp där roll och samverkan, mellan vissa parter, inte helt upplevts fungerat bra, var Ledningsgruppen. Den bakomliggande orsaken var otydlighet kring vissa av Ledningsgruppens nuvarande deltagares och tidigare deltagares (handledarens) roll/funktion som i sin tur påverkade samverkan. Den andra handledaren som var tänkt att knytas till projektet ifrågasatte projektledarens roll/kompetens. Denne tackade dock nej till uppdraget och den tredje tillfrågade handledaren åtog sig handledaruppdraget våren 2006. Efter att projektet pågått en tid upplevdes en harmoni kring deltagarnas roller inom Ledningsgruppens samt att samverkan inom gruppen fungerade väldigt bra. Efter att handledaren varit kopplad till projektet lite mer än över ett år valde denne att avgå beroende på svårigheter kopplat till dennes roll/funktion. Handledaren beskrev att beslutet att avgå grundade sig på en irritation över att dennes vetenskapliga ambition blev ifrågasatt. En upplevelse som dels beror på att handledaren inte fick genomföra några av fokusgruppsintervjuerna, då detta uppdrag tilldelats den Interna arbetsgruppen. En irritation som till slut bidrog till att handledaren fick svårt att ta till sig projektrapporterna och detta, samt med mycket annat arbete under våren 2007, ledde till att åtagande inte fullföljdes i enlighet med uppdraget. Utvärderaren anser att det är olyckligt att handledaren avslutade sitt uppdrag i förtid då en vetenskaplig kvalitetssäkring av den sista rapporten på så sätt gick förlorad. Utvärderaren har den uppfattningen att om en tydligare rollbeskrivning/uppdrag till handledaren genomförts hade troligtvis missförstånd om dennes funktion minskat påtagligt.

Projektets möjlighet och sårbarhet

Respondenterna beskrev att det finns många rådande möjligheter med projektet, och då inte enbart det som förknippas med projektets mål. En mycket framträdande fördel som beskrevs kopplat till genomförandet var att projektledaren besitter en stor entusiasm som smittar av sig samt att denne skapar förtroende för att leda projektet då projektledaren upplevs ha en stor kompetens i området. Utvärderaren har den uppfattning att projektledarens kunskap och entusiasm kopplat till värderingsfrågor sannolikt bidrar till att projektet har potential att lyckas, då dessa egenskaper underlättar genomförandeprocessen. Andra möjligheter som beskrivs av respondenterna inom projektets grupper var att projektet medfört att tid avsatts för att diskutera värderingsfrågor, något som tidigare inte upplevts ha varit möjligt. Sammanfattande kan

beskrivas att projektet öppnar upp för att värderingsfrågor kan få större fokus i integrationsprocessen inom Uppsala kommun.

Respondenterna inom projektets grupper beskrev att det råder en viss sårbarhet inom vissa av projektets områden. Framförallt beskrevs situationen som ytterst sårbar om projektledaren skulle vara borta från projektet en längre tid, då det i dagsläget inte finns någon tänkbar ersättare. I och med att projektet hela tiden har expanderats uttrycktes även frågan om hur många grupper/moment projektledaren orkar leda. Denna fråga har även uppkommit hos utvärderaren som återigen vill trycka på vikten av avgränsning. En annan sårbarhet med projektet som respondenterna beskrivit handlar till stor del om implementeringssvårigheter i form av tidsbrist samt icke insatta politiker. En sårbarhet/hinder som var specifik för en arbetsgrupp, Eddaskolan, rörde att de befinner sig i en konkurrensutsättning. De vet inte om och hur detta kommer att påverka deras anställning, vilket i sin tur kan påverka deltagarnas engagemang i projektet.

Projektets mål och dess uppfyllelse

Majoriteten av respondenterna beskriver att de tror att projektets delmål kommer att uppnås under projektets tidsram, dock med undantag av författandet av en socialpsykologisk bok och även eventuellt skapandet av en pjäs.

Den generella bilden som respondenterna inom projektets grupper angivit är att övervägande delen av huvudmålen är formulerade på ett sådant sätt att det kommer att vara svårt att mäta om målen uppnåtts efter projektets avslut december 2008. Denna bild gavs både vid de inledande intervjuerna och vid uppföljningsintervjuerna. Vidare beskrivs ambitionen att sträva mot att uppnå dessa mål vara av godo. Samtidigt som att en total måluppfyllelse inte är rimligt att förvänta sig uppnå inom tidsramen för projektet, då målen anses vara för högt uppsatta och allmänt hållna formulerade.

Av huvudmålen uttryckte respondenterna inom projektets grupper att målen på organisationsnivå har bäst förutsättning att uppnås, i alla fall beträffande möjlighet att mäta graden av måluppfyllelse.

Den senaste omarbetningen av projektets mål skedde delvis utifrån det material som utvärderaren sammanställde och överlämnade till Ledningsgruppen 2006-06-16. Utvärderaren är fortfarande av den uppfattningen att vidare omformuleringar bör ske. Utvärderaren anser att avgränsning och specificering av målbeskrivningen är av vikt för att bedömning av framtida måluppfyllelse skall vara möjlig. I och med att projektet har expanderat en hel del är det av största vikt att fokus läggs på att "knyta ihop säcken" och "hålla deadlines" för projektets olika faser. I syfte att hinna genomföra de planerade momenten inom projektets tidsram är det av vikt att inte utöka projektet med ytterligare mål.

Referenser

Ansökan till Flyktingfonden 15 november 2005, reviderad 30 juni 2006. Projektet Kollektivism möter Individualism Kom In- Att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration - Dnr NRK-51-2005-21972

Ansökan till Flyktingfonden 15 november 2005, reviderad 20 juli. 2006 Projektet Kollektivism möter Individualism Kom In- Att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration - Dnr NRK-51-2005-21972

Ansökan till Flyktingfonden Inför budgetår 2007 Dnr NRK-51-2005-21972. För projektet Kollektivism möter Individualism Kom In. Med start 060301 med planering att pågå till 081231. Komplement till reviderad ansökan Flyktingfonden 060720. 2007-01-29.

Framställan om utökning av verksamhet och budget för projektet Kom In- Kollektivism möter Individualism (Dnr -51-2005-21972) samt utökad medfinansering från Europeiska flyktingfonden. 2007-02-02

Gustafsson Lise-Lotte 1999. Att formulera sin egen väg. Från traditionell storfamilj via modernitetens gruppidentitet till postmodern individualism. Stockholms universitet - Institutionen för socialt arbete, c-uppsats, inriktning mot mångkulturalism.

Halvtidsrapport Migrationsverket 2006

Halvtidsrapport Migrationsverket 2007

Rapport skriven inom projekt; Kollektivism möter Individualism - att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration, kring värderingar inom temat familj, som finns i några utvalda grupper i Uppsala idag. Av projektledaren Lise-Lotte Gustafsson, Introduktionsenheten Uppsala Kommun, UVB Arbetsmarknadsinsatser och vuxenutbildning, Februari 2007.

Webbplatser

<http://www.Kom-In.se/>

<http://www.worldvaluessurvey.com/>

Övrigt

Protokoll från projektgruppernas sammanträde inom Kom In from sommaren 2006 tom tidig höst 2007.

Bilaga 1 Begreppsdefinitioner

Projektledarens begreppsdefinitioner 2007-02-05

Kollektivism. I detta sammanhang används begreppet för att beskriva värderingar i förindustriella traditionella samhällen. I dessa samhällen finns inte någon utbyggd byråkrati eller något socialförsäkringssystem för invånarna. Här är varje person beroende av sin släkt, sin klan, i det fall personen skulle behöva någon form av ekonomiskt eller socialt bistånd. Det är slakten som träder in som socialförsäkringssystem. Detta innebär att varje släkt och klan behöver hålla de ekonomiska systemen intakta och resonemangssäktenskap blir en sak för slakten för att behålla ägor och egendomar inom familjen. Respekt för de äldre och för Gud och Kyrkan är mycket viktigt.

Individualism. I översättningar som gjorts till svenska över resultat från World values survey används begreppet *emanciperade frihetsvärden* (Pettersson, 2005) i stället för individualism. I World values survey beskrivs utvecklingen mot ökad individualism som något enbart positivt, vilket det inte görs i denna rapport. Värderingarna mot ökad individualism upplevs av många människor som något jobbigt och något som kan vara ett hot både mot familjestrukturerna men också i förlängningen mot hela samhället. I denna rapport används begreppet individualism med både den innebörd som Inglehart m fl lägger i begreppet och som innebär att människor blir mer altruistiska än egoistiska med ökad personlig integritet men jag inkluderar också ord som ”dokusåpavärderingar” i begreppet som står för en mer vulgäryttring av individualismen. Personlig integritet är mycket viktigt.

Traditionellt samhälle. Ett traditionellt samhälle är ett förindustriellt samhälle. Det kan också beskrivas som ett bondesamhälle. Här råder kollektivistiska värderingar där stor tilltro finns till auktoriteter. Kyrkan och gud är mycket viktiga i detta samhälle. Att få många barn är nödvändigt för familjernas fortlevnad. Resonemangssäktenskap hör till dessa samhällen.

Modernt samhälle. Ett modernt samhälle är här detsamma som ett industrialiserat samhälle. Här råder moderna värderingar som inkluderar kärnfamiljen som norm. Män och kvinnor har kompletterande roller i äktenskapet. Här är det en trygg ekonomi och tydliga normer som värdesätts. Tron på vetenskapen har för många ersatt tron på Gud och kyrkan.

Postmodernt samhälle. Ett postmodernt samhälle är ett samhälle som efter industrialisering alltmer övergått till att vara ett tjänste och servicesamhälle. Det uttrycks också i termen Kommunikationssamhälle. Här är det postmoderna individualistiska värderingar som råder.

Bilaga 2 Projektets fyra faser

Fas 1
Projektets första del består i att arbeta fram en kulturkarta i följande grupper; - de som företräder majoritetssamhället på institutionell nivå, -myndiga ungdomar som följer värderingar som de bland annat får från reklam och cybervärlden, nyanlända flyktingar/invandrare i introduktion och – traditionalister inom kyrka och moské. Det som ska studeras är individens upplevelse av sin roll i familj och samhälle samt familjens och samhällets roll för individen. På detta sätt ska vi undersöka om en kulturkarta kan skapas över hur värderingarna kring familjens roll och tankar kring jämlikhet och demokrati ser ut i Uppsala, i dessa fyra grupper.
Fas 2
Del två i projektet innebär att med utgångspunkt i kulturkartan samt med hjälp av en nationell och en kommunal referensgrupp, utarbeta en värdegrundskarta som ska användas som ett hjälpmedel för professionellt bruk. Med hjälp av denna ska socialarbetare och flyktingar få en metod för att underlätta ett möte där båda parter bli mer medvetna om sin värdegrund och kan förhålla sig till andra värdegrunder på ett medvetet sätt. En terminologi kring värдемigrationsprocessen ska också utvecklas med hjälp av nämnda referensgrupper. En metodhandbok ska skrivas för att utveckla terminologi och användandet av värdegrundskartan. En ny metod kommer efter hand att prövas av personal; psykologer, flyktingsekreterare/socionomer och ekonomihandläggare inom Introduktionsenheten i Uppsala kommun. Detta för att efterhand pröva metodens tillämpbarhet. Parallellt kommer ett arbetslag av lärare inom SFI, svenska för invandrare, undervisningen att tillsammans med projektets handledare att arbeta för att få fram ett undervisningsmaterial kring värdegrundsfrågor .
Fas 3
Tredje delen i projektet består av utbildning och kompetensutveckling . Utbildning för personal kring nyanlända i introduktion och för SFI studerande med introduktionsersättning eller socialbidrag sker i form av föreläsningar. Kompetensutveckling för den krets som arbetar kring heldagssatsning för introduktionsdeltagare i Uppsala kommun består av föreläsningar och grupparbeten. Tillägandet av ny terminologi, medvetandegörande kring olika värderingsgrunder och tillämpandet av värdegrundskartan är innehållet i kompetensutvecklingen. Utbildning och kompetensutveckling pågår under hela projektetiden.
Fas 4
Fjärde delen och sista året kommer att fokusera på implementering, spridning och påverkan. Detta kommer att leda till skrivandet av en populärvetenskaplig socialpsykologisk bok som ska beskriva hur det är att ha sin identitet utifrån olika värdegrunder. En skolpjäs ska skrivas om en nyanländ familj som på olika sätt genomgår värdegrundsprocesser ska skrivas. Utbildning ska tas fram för olika yrkesgrupper och som sätter fokus på hur olika värdegrunder påverkar vår syn på oss själva i relation till familj och samhälle och hur detta påverkar de olika yrkesgrupperna professionella möten.

Källa: Projektet **Kollektivism möter Individualism Kom In- Att förebygga värderingsmotsättningar genom ökad kunskap om social integration** - Ansökan till Flyktingfonden 15 november 2005, reviderad 20 juli 2006 Dnr NRK-51-2005-21972

Bilaga 3 PM: Behov av omformulering av projektets mål.



UPPSALA PRODUKTION TEKNIK OCH SERVICE
UTVÄRDERINGSENHETEN

Handläggare
Jenny Söderlund

Datum
2006-06-16

Kollektivism möter individualism (Kom in) Projektets mål

Nedan ges en sammanställning av reflektioner som företrädarna i Ledningsgruppen upplevde som svårigheter och/eller behov av omformulering angående projektets mål³⁶.

- Vad innebär målen?
- Det är väldigt högt uppsatta mål, kan projektet uppnå alla målen?
- Kan man verkligen mäta om målen har uppnåtts efter projektets avslut?
- Målen måste förtydligas och omarbetas.

Huvudmål på organisationsnivå

Av de mål som ställts upp på organisationsnivå framgår att efter projektetidens slut ska:	Respondenternas reflektioner gällande svårigheter med nuvarande mål eller behov av omformulering av mål:
<i>Den som arbetar inom Introduktionsenheten ska vara medveten om sina egna värderingar och förhållningssätt.</i>	- Kanske skall detta gälla hela organisationen och kommunen som helhet, inte bara Introduktionsenheten. - Lägg till: medveten om relativiteten hos dessa. - Ta bort ordet <u>sina</u> (det blir för starkt).
<i>Den som arbetar inom Introduktionsenheten ska kunna tillämpa en värdegrundskarta i det individuella arbetet med nyanlända.</i>	- Förhoppningen är att några arbetar aktivt med värdegrundskartan, vi kan inte förvänta oss att alla gör detta.
<i>Alla aktörer inom introduktionsverksamheterna ska ha en samsyn kring denna värdemigrationsprocess.</i>	- Väldigt högt mål att alla skall ha samsyn. - Vilka skall ha samsyn? - Kan och vill man uppnå en samsyn? - Vad innebär samsyn? - Ändra till: Alla aktörer inom introduktionsverksamheterna ska kunna uttrycka en terminologi kring skilda värdegrunder och förändringar i dessa.

Lägg till ett mål: *Den som arbetar inom Introduktionsverksamheten ska kunna förhålla sig på ett respektfullt sätt inför nyanlända med andra värderingar.*

³⁶ Inledande intervjuer med samtliga av projektets ledningsgrupp under slutet av maj början av juni 2006.

Huvudmål på individnivå

<p>Av de mål som ställts upp på individnivå framgår att efter projekttidens slut skall varje myndig individ som fått uppehållstillstånd (av flykting- eller humanitära skäl) med kommunplacering i Uppsala kommun och som är delaktiga i projektet:</p>	<p>Respondenternas reflektioner gällande svårigheter med nuvarande mål eller behov av omformulering av mål:</p>
<p><i>Ha utvecklat en medvetenhet och en terminologi för att uttrycka sina värderingar vad gäller sin roll som individ kontra familj och samhälle.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stryk detta mål. - För teoretiserat. - Krånglig mening. - Målsättning att samtliga ska ha detta är omöjligt.
<p><i>Vara medveten om vilka värdegrunder det svenska samhället står i demokrati och jämställdhetsfrågor.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ska alla vara detta, är det möjligt? - Ta bort ordet <u>frågor</u> i ordet jämställdhets.
<p><i>Kunna förhålla sig till att eventuellt leva med flera olika värdegrunder.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kan vi mäta detta? - Är det möjligt efter projektets avslut? - Ta bort ordet <u>eventuellt</u>.
<p><i>Detta ska för individen innebära:</i></p>	
<p><i>Att ett aktivt förhållningssätt till Sverige och de demokratiska och jämställdhetssträvanden som är aktuella här. Detta ska göra individen socialt medveten och engagerad i de frågor som är aktuella i detta land.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stryk detta mål. - Vad innebär aktivt förhållningssätt? - Detta mål måste diskuteras, det är ett väldigt högt mål och krav? - Går detta mål att mäta om det uppnåtts? - Det är för teoretiskt?
<p><i>Att spänningar som individen kan ha upplevt genom att känna sig osäker och främmande för den svenska kulturen och de svenska värderingarna ska ha minskat. Vilket i sin tur ska leda till en bättre hälsa hos den nyanlända.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vi kan inte mäta om projektet har lett till bättre hälsa.

Delmål/moment

Ingen av företrädarna i Ledningsgruppen ansåg att något av delmålen/momenten var mer väsentliga än de andra. Däremot framkom upplevt behov av omarbetning av delmålsformuleringar. Se tabell nedan:

Projektet lägger särskild tonvikt på följande delmål:	Respondenternas reflektioner gällande svårigheter med nuvarande delmål/eller behov av omformulering av delmål:
<i>Att kartlägga värderingar i majoritetssamhället, ungdomskultur, hos nyanlända flyktingar/invandrare, traditionalister.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Det är för generellt formulerat, man kommer inte att kunna få något generellt svar. - Omformulera: att kartlägga värderingar i fyra olika grupper som representerar majoritetssamhället, ungdomskultur, hos nyanlända flyktingar/invandrare, traditionalister.
<i>Att utveckla en terminologi kring värдемigrationsprocessen.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Det är inte värдемigrationsprocessen som egentligen undersöks. Omformulering: Att utveckla en terminologi kring värdegrunder och förändringar i dessa.
<i>Att utveckla en värdegrundskarta som ska användas i det individuella arbetet med nyanlända.</i>	
<i>Att kompetensutveckla berörd personal inom introduktionsverksamheterna.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Om man riktigt ska satsa på kompetensutveckling så måste man ta in mer folk både på det nationella planet och här i Uppsala.

Bilaga 4 Föreläsningar som projektledaren erbjudit våren 2007

8 januari Föreläsning för vuxenutbildningen Cederbladh.

30 januari Föreläsning för Resursgruppen inom Socialbidrag.

27 februari Föreläsning på Rånäs internat kring Rapport familj, utifrån våra fokusgrupper med detta tema.

6 mars Utveckling pågår. För anställda inom AIV.

19 mars Utvärderingsringen tillsammans med Jenny Söderlund

29 mars SARUK IN-SE. Fjärde föreläsningen för en klass med långtidssjukskrivna invandrare i rehabilitering.

21 april Afrikanska studentföreningen i Uppsala.

15 & 16 maj Föreläsningar för sfi-studerande med personal i Malmö. Totalt hade jag åtta! föreläsningar dessa två dagar.

Totalt 15 föreläsningar eller totalt 9 föreläsningdagar under våren 2007.

Bilaga 5a. SFI texthäfte.

Titel; Kom In- om mångfalden av värderingar i Sverige idag.

Av Projektgrupp Edda Kom In, som är en del av projekt Kollektivism möter Individualism, Kom In.

Författare;Projektledare Lise-Lotte Gustafsson tillsammans med; Felemez Akad, Anita Carlén, Margareta Hellgren, Ragni Källmark Kristina Sahlén, Ann-Kristin Smedberg.

Innehåll

Kapitel 1

Om mångfalden av värderingar i Sverige idag.

- Kollektivistiska värderingar
- Individualistiska värderingar

Kapitel 2

Traditionella samhällen

- familjen
- skolan
- religionen

Industrisamhällen

- familjen
- skolan
- religionen

Kommunikationssamhällen

- familjen
- skolan
- religionen

Kapitel 3

Alla samhällen är i förändring

Kapitel 4

När människor med olika värderingar finns i samma samhälle. Några jämförelser av värderingar i olika situationer.

Kapitel 5

Olika fallbeskrivningar kring kulturmöten i Sverige idag. Dessa fallbeskrivningar följs av reflektionsfrågor.

Kapitel 6

Vad säger lagen.

Bilaga 5b. SFI handledningshäfte som ska följa texthäftet.

Innehåll

Förord

Om projekt Kollektivism möter Individualism och om projektgrupp Edda Kom In.

Kapitel 1

Teoretisk bakgrund som fördjupar kapitlet om kollektivistiska och individualistiska värderingar.

Kapitel 2

Tillägg och reflektioner kring

- traditionella samhällen
- modernitetens industrisamhällen
- postmodernitetens kommunikationssamhällen

Kapitel 3

Fördjupning till kapitlet Alla samhällen är i förändring

Kapitel 4

Tillägg och reflektioner kring kapitlet kring När människor med olika värderingar finns i samma samhälle.

Kapitel 5

Bra att tänka på vid genomgång och undervisning kring kapitlet med de olika fallbeskrivningarna.

Kapitel 6

Tillägg till kapitlet Vad säger lagen. Adresser till olika myndigheter som kan hjälpa till vid behov eller ge mer information.

Kapitel 7

Om olika yrkesroller inom ramen för sfi-undervisningsskolan och hur man inom dessa roller kan (och bör?) lyfta och arbeta med värdegrundsfrågor.

Fördjupande tankar kring

- Sfi-läraren och värdegrundsfrågorna
- Modersmålspedagogen och värdegrundsfrågorna
- Kuratorn och värdegrundsfrågorna

Bilaga 6 Metodhandbok

Vår/sommar 2007

Förord

(Skrivs av ordförande i den nationella referensgruppen för metodutveckling)

Kapitel 1

Teoretisk bakgrund om kulturkartan och om traditionell, moderna och postmoderna samhällen och de värderingar som är knutna till dessa. *(Skrivs av projektledaren)*

Kapitel 2

Flyktningmottagning och Introduktion, att lyfta värdegrundsfrågor. Varför är värdegrundsfrågorna viktiga att belysa och hur arbetar man med dem? *(Skrivs av projektledare i samråd med chef Introduktionsenheten eventuellt även Tuomo Niemelä och Intern arbetsgruppen.)*

Kapitel 3

Olika belysande Case utifrån några olika yrkesroller inom Introduktion och flyktningmottagning. *(Skrivs av flyktningsekreterare, ekonomihandläggare och psykologer inom Intern arbetsgrupp.)*

Kapitel 4

Socialtjänst och värdegrundsfrågor. Varför är värdegrundsfrågorna viktiga att belysa och hur arbetar man med dem? *(Skrivs av projektledaren ev. troligtvis tillsammans med en två deltagare inom styrgruppen.)*

Kapitel 5

Olika belysande Case utifrån några olika yrkesroller inom socialtjänstens ekonomienheter och individ och familjeomsorg. *(Skrivs av de som ingår i Kommunal arbetsgrupp och som jobbar inom AIV och IFO.)*

Kapitel 6

Behovet av terminologi för Värdemigrationsprocessen. *(Skrivs av projektledaren)*

Kapitel 7

Värdegrundskartan och användningen av denna. *(Skrivs av projektledaren i samarbete med Manuel Fernandez och Wolfgang Rutz samt ev. deltagare inom den nationella referensgruppen för metodutveckling)*

Kapitel 8

Värdegrundsfrågorna och psykiatrin. *(Skrivs av Manuel Fernandez och Wolfgang Rutz)*

Kapitel 9

Några olika Värdegrundsövningar och formulär för egna reflektioner. *(Skrivs av projektledaren i samråd med Manuel Fernandez och Wolfgang Rutz.)*

Kapitel 10

Utbildning i värdegrundsfrågor, erfarenheter och upplägg från vårt arbete med gruppledare inom AIV i Uppsala. *(Skrivs av projektledaren samt två deltagare inom Styrgruppen)*

Utvärderingsenhetens publikationer 2007

- 2007:01 Utvärdering av Hjälpmedelsverksamheternas service inför implementeringen av den länsövergripande Enheten Hjälpmedel Uppsala län (HUL)
- 2007:02 Medarbetarenkät 2006 i Uppsala kommun
- 2007:03 Familjecentraler i Uppsala kommun
- 2007:04 Utvärdering av resursfördelningen till grundskolor belägna i Uppsala kommun
- 2007:05 Utvärdering av elever med sent godkända betyg
- 2007:06 Föräldraenkät 2006. Föräldrar om barnens förskola och familjedaghem i Uppsala kommun
- 2007:07 Utvärdering av användningen av det elektroniska patientjournalssystemet Cosmic i Uppsala kommun
- 2007:08 Studieresultat relaterat till kostnader inom grundläggande vuxenutbildning i Uppsala kommun
- 2007:09 Kartläggning av krogmiljön i Uppsala
- 2007:10 Utvärdering av projektet Ungdomsbrottsenheten. Delrapport
- 2007:11 Uppföljning av individuella studieplaner inom vuxenutbildningen
- 2007:12 Medarbetarenkät GUC 2007
- 2007:13 Ung i Dals-Eds kommun- resultat från enkätundersökningar inom projektet lokal uppföljning av ungdomspolitik (LUPP)
- 2007:14 Arbetsgivarmärket i Uppsala kommun
- 2007:15 Serviceundersökning 2007- företagares uppfattning om Uppsala kommuns service
- 2007:16 En läsarundersökning av tidningen Word- Barnombudsmannen i Uppsala
- 2007:17 Utredning av inlussning till introduktionsverksamhet- principer för konkurrensneutralitet i Uppsala kommun
- 2007:18 Utvärdering av projektet DokÄ- dokument och ärendehanteringssystem
- 2007:19 Utvärdering av lärarprojektmedel för IT-undervisning (SLL och ULL)
- 2007:20 Registerundersökning- mottagna flyktingar i Uppsala kommun
- 2007:21 Processledare för mångfald- utmaningar förväntningar
- 2007:22 Fyrisskolans flygmekaniskerutbildning

En förteckning över tidigare rapporter kan beställas från:

Utvärderingsenheten 727 23 10, eller fax 727 32 32, e-postadress: solveig.algander@uppsala.se
eller under adress: Uppsala kommun, Utvärderingsenheten 753 75 UPPSALA.
Rapporterna finns även på www.uppsala.se/uve

