

## Är återvandring möjlig?

Enligt FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, har var människa rätt att lämna sitt land, och att återvända till sitt eget land... Men processen är lång – från "en mänsklig rättighet", till individens vilja och önskan, över alla praktiska och teoretiska svårigheter, fram till att återvandring sker. Och ändå betraktas återvandring ofta som en enskild händelse och ett enskilt beslut snarare än en lång och komplex process – kort sagt finns det många anledningar att studera, analysera och diskutera om återvandring är möjlig!

Göteborgs-Initiativet har arbetat med frivillig återvandring sedan 1997, med ett specifikt uppdrag från Göteborgs kommun, och med flera olika insatser för att stötta frivillig återvandring och återetablering i hemlandet. Under åren har Göteborgs-Initiativet utvecklats till en av de ledande operatörerna inom detta område i Sverige.

Det är viktigt att metoderna i detta arbete dokumenteras och beskrivs. Därför har Migrationsverket och Europeiska flyktingfonden gett medel till projektet "Metod återmigration" för att Göteborgs-Initiativet ska kunna kartlägga och publicera metoderna i detta arbete.

Utredningen har gjorts av Emma Josefsson, Göteborg. Skriften vänder sig till dem som direkt arbetar med denna fråga.

Samtidigt publiceras en skrift som ger en översiktlig bild av Göteborgs-Initiativets arbete till stöd för frivillig återvandring, med referenser till aktuell forskning i ämnet. Denna skrift vänder sig till allmänt intresserade och har titeln: *Jag vill kunna bestämma själv var jag ska bo!*

### Göteborgs-Initiativet

Göteborgs-Initiativet är en frivilligorganisation som har som mål att arbeta med frågor som rör flyktingars och invandrars situation. Nio föreningar står bakom Göteborgs-Initiativets arbete:

Stadsmissionen, Röda Korset, KFUK-KFUM, Judiska församlingen, Göteborgs kristna samarbetsråd, Bosniska distriktsorganisationen, Somaliska föreningen i Göteborg, Somaliska förenade samhället och föreningen Reningsborg.

Vi arbetar inom tre arbetsområden:

- Integration, bland annat genom utbildningar och olika projekt för att skapa arbete
- Frivillig återvandring
- Bistånd och återuppbyggnad i Göteborgsflyktingarnas hemländer

Migrationsverket är den statliga myndighet som ansvarar för migrationsfrågor, bland annat stödet till frivillig återvandring.

Europeiska flyktingfonden har inrättats för att underlätta för EU-länderna att ta emot asylsökande och flyktingar. Fonden ger bland annat stöd till återvandring och återvändande.



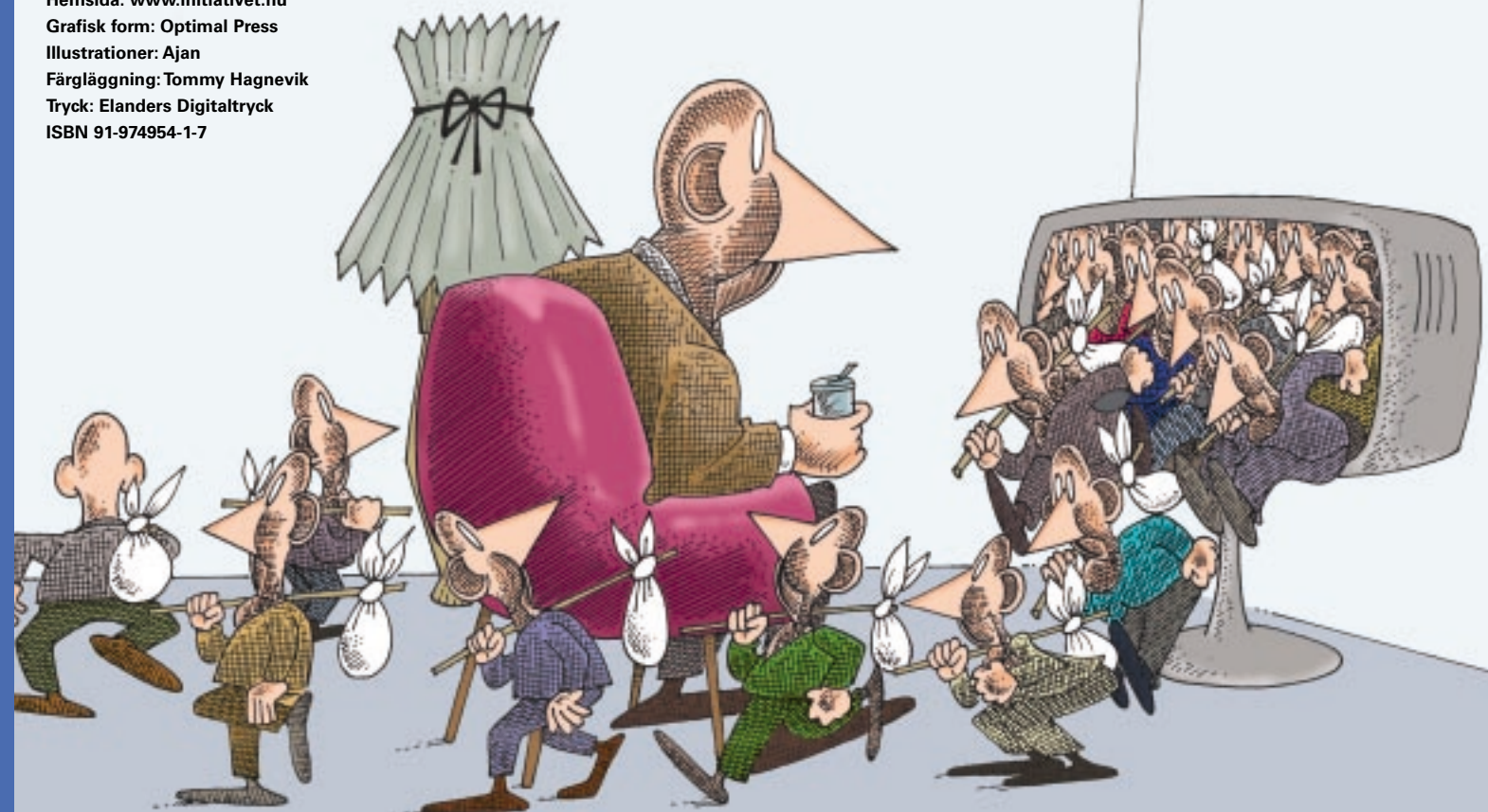
Göteborgs  
INITIATIVET



© 2003 Göteborgs-Initiativet  
Näverlursgatan 32,  
S-421 44 Västra Frölunda  
tel 031-7012080  
fax 031-7012099  
Email: [hela@initiativet.nu](mailto:hela@initiativet.nu)  
Hemsida: [www.initiativet.nu](http://www.initiativet.nu)  
Grafisk form: Optimal Press  
Illustrationer: Ajan  
Färgläggning: Tommy Hagnevik  
Tryck: Elanders Digitaltryck  
ISBN 91-974954-1-7

# IC5

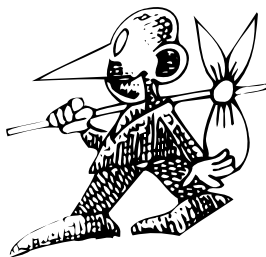
En skrift om Göteborgs-Initiativets metod i  
sitt arbete med frivillig återvandring



av Emma Josefsson

# IC5

**En skrift om Göteborgs-Initiativets metod i  
sitt arbete med frivillig återvändring  
av Emma Josefsson**



# Förord

**D**enna skrift ingår som en del av projektet Metod för återvandring på Göteborgs-Initiativet finansierat av Europeiska Flyktingfonden och Migrationsverket. Text och material är sammanställt utifrån diskussioner och intervjuer med personal inom organisationen. Information har också hämtats från samtal med andra organisationer och myndigheter samt tidigare forskning och rapportering.

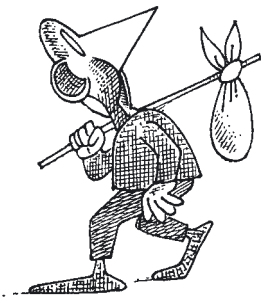
All information tolkas av den som läser materialet vilket gör att diskussioner och kommentarer som här förs fram är mina egna som författare. Min roll som utredare har varit att samla erfarenheter och kunskaper från arbetet med frivillig återvandring inom Göteborgs-Initiativet sedan 1997 och beskriva dem i två skrifter; *Jag vill kunna bestämma själv var jag ska bo!*, Göteborgs-Initiativets projekt för att stödja frivillig återvandring samt denna skrift.

*Emma Josefsson*

Augusti 2003

# Innehåll

1. Inledning	5
2. IC5 – Individuell coaching inom fem områden	8
3. Interna och externa påverkansfaktorer	17
4. Lyckad återvandring eller lyckligare individ?	31
5. Referenslitteratur	34



# 1. Inledning

**F**rivillig återvandring innebär att människor som flytt till Sverige av olika skäl, själva väljer att flytta tillbaka till det land de ursprungligen bodde i. Göteborgs-Initiativet har arbetat med stöd till frivillig återvandring sedan 1997.<sup>1</sup> Under åren har kunskap inhämtats och nya erfarenheter dragits bland personalen över hur man bäst kan arbeta med återvandring.

Denna skrift vill ge en överskådlig bild av de metoder som Göteborgs-Initiativet använt och använder sig av i sitt arbete med frivillig återvandring. Att definiera och beskriva metoderna är ett sätt att förtydliga arbetssättet för organisationen själv vilket är en utgångspunkt för att förbättra och förändra för framtiden. Att organisationen väljer att beskriva sina metoder är också ett uttryck för att vilja dela med sig av sina upplevelser till andra organisationer och tjänstemän kopplade till återvandring. Syftet med skriften är att stimulera en utveckling av arbetsområdet frivillig återvandring.

Göteborgs-Initiativet är en av flera olika aktörer i Sverige inom detta område och vill här bidra med sina erfarenheter. Tillsammans med skriften *Jag vill kunna bestämma själv var jag ska bo, Göteborgs-Initiativets projekt för att stödja frivillig återvandring* från 2003, förväntas diskussionen om frivillig återvandring och återvändande aktualiseras.<sup>2</sup> En annan förhoppning är att skapa en bättre förståelse för återvandringsprocesser och att kunna utveckla nya och bättre metoder för framtiden.

Grunden för allt arbete inom Göteborgs-Initiativet är dess stadgar och målbeskrivningar. Det övergripande målet är att verka i frågor som rör flyktingars/invandrarers situation.

Arbetsområdena gällande frivillig återvandring är enligt 2001 års stadgar:

1. Att möjliggöra frivillig återvandring, genom information, samt stödja förberedelse och genomförande.
2. Att arbeta med biståndsprojekt för återuppbyggnad, utveckling och utbildning när detta underlättar för återvandring och integration.

<sup>1</sup> För mer information om Göteborgs-Initiativet som organisation, se *Jag vill bestämma själv var jag ska bo*, beskrivning av Göteborgs-Initiativets arbete för frivillig återvandring från 2003.

<sup>2</sup> Migrationsverket gör en uppdelning av begreppen återvändande och återvandring där återvändande är benämning på de personer som fått avslag på sin asylansökan, blivit utvisade eller tar tillbaka sin asylansökan och reser tillbaka till sitt ursprungsland. Begreppet används dock av andra frivilligorganisationer likvärdigt med frivillig återvandring.

Skriften handlar om det arbete som nämns i det första området och berör inte olika biståndsprojekt till Somalia som hör till det andra området. Naturligtvis gynnas olika projekt av den samlade kunskap som finns inom organisationen om återvändring inklusive biståndsprojekt men den analysen görs inte här.

Arbetet med frivillig återvändring inom Göteborgs-Initiativet har skett i form av ett kommunalt uppdrag och genom olika projekt. Projekten har utformats utifrån de projektanslag som kunnat sökas, behov hos målgrupper och idéer hos organisationen. För närvarande finns tre olika verksamheter igång inriktade på återvändring; Getting down to business, Hållbar återvändring och Det kommunala uppdraget.

Getting down to business är ett starta eget projekt där första fasen sker i Sverige och andra fasen i deltagarnas ursprungsland, vilka främst varit Bosnien, Somalia. I Sverige får deltagarna utbildning inom olika områden kopplat till företagande och förbereder sig inför återvändringen genom samtal med personal. Under andra fasen åker deltagarna till sitt ursprungsland och börjar etablera sitt företag. Uppföljning sker på plats under sex månader av anställd personal med rådgivning samt utbetalning av ersättning för levnadsomkostnader.

Hållbar återvändring är ett kartläggningsprojekt med fokus på Bosnien. Projektet försöker skapa en bild av de pågående och planerade insatser för återvändring eller återuppbyggnad som görs av bland annat kommuner, internationella och nationella organisationer. Några pilotfall följs under en period för att finna vilka svårigheter som kan uppkomma i samband med återvändring. Syftet är att sprida den inhämtade kunskapen vidare i Sverige.



Det kommunala uppdraget är ett samverkansprojekt mellan Göteborgs Kommun, Stadsdelsnämnden i Frölunda och Göteborgs-Initiativet. Uppdraget syftar till att ge flyktingar och invandrare underlag och stöd för att bedöma och ta ställning till möjligheten att återvändra. Aktiviteter sker löpande bland annat genom att inventera behov, anordna seminariedagar för tjänstemän, rådgivning per telefon eller personliga besök av eventuella återvandrare.

Arbetsättet skiftar för olika medarbetare och varierar i tid och rum men det finns generella tankemönster och arbetsmetoder som utvecklats över åren. Skriften vill försöka belysa och definiera dessa gemensamma metoder. För att metoderna ska bli förståeliga beskrivs de verktyg som används av organisationen. Verktyg innebär i detta sammanhang den form som metoderna antar, till exempel samtal eller utbildning. För att tydliggöra för läsaren markeras verktygen i den följande texten med fet stil.

Metoderna i en frivilligorganisation påverkas av olika faktorer. Här görs en åtskillnad mellan interna och externa påverkansfaktorer. Interna faktorer innefattas av organisationens egen struktur och kompetens m.m. Kort sagt hur organisationen är uppbyggd och fungerar. Med externa menas sådana faktorer som organisationen själv inte kan påverka, såsom flyktingströmmar, projektanslag, återvandrarens livssituation med mera.

Skriften avslutas med en diskussion om frivillig återvandring som arbetsområde och hur detta skulle behöva utvidgas i framtiden.



## 2. IC5 – Individuell coaching inom fem områden

**G**öteborgs-Initiativet arbetar utifrån metoden IC5 - Individuell coaching inom fem områden; individstärkande, ett nära och tillgängligt stöd, flexibilitet och öppenhet, uttryckta krav samt kontinuitet. Metoden fokuserar på individen och syftar till att stärka den enskilde personen genom ett nära och tillgängligt stöd från organisationen. Arbetsformerna kräver flexibilitet och öppenhet parallellt med uttryckta krav på individen. Metoden är att finnas till hands för individen under en längre tid för att skapa en kontinuitet.

De individanpassade metoderna innebär att den enskilde människans behov står i centrum för mycket av arbetet. Det huvudsakliga syftet med arbetssättet är att få individen att känna att sina resurser tas tillvara. Individens egna behov och önskemål är därmed centrala.

Att sätta individen i fokus tillämpas i mycket av arbetet i både Sverige och ursprungsländerna. Personen som vänder sig till organisationen ska känna att han/hon ges tid och intresse och behandlas med värdighet och respekt.

Individperspektivet gör att aspekter som familj kommer i andra hand för organisationen och istället är det individen själv som ansvarar för de omständigheter som föreligger en återvandring.

### "Att få människan att finnas"

**GI:s metoder i sitt arbete med frivillig återvandring.**

**5. KONTINUITET**

- Kontakter över tid och rum i upp till ettårsperioder.
- Uppsökande av deltagare efter projektavslut.

**4. UTTRYCKTA KRAV**

- Prestationskrav.
- Individens eget arbete avgörande.

**3. FLEXIBILITET OCH ÖPPENHET**

- Stor förändringsmöjlighet.
- PUT/svenskt medborgarskap.
- Anpassning efter individens önskemål.



**INDIVIDEN I FOKUS**  
Uppmärksammande av enskilda behov

**1. INDIVIDSTÄRKANDE**

- Synliggöra/medvetandegöra individens makt över sitt liv.
- Tillvaratagande av individuella resurser/möjligheter.
- Återvandring i ett sammanhang.

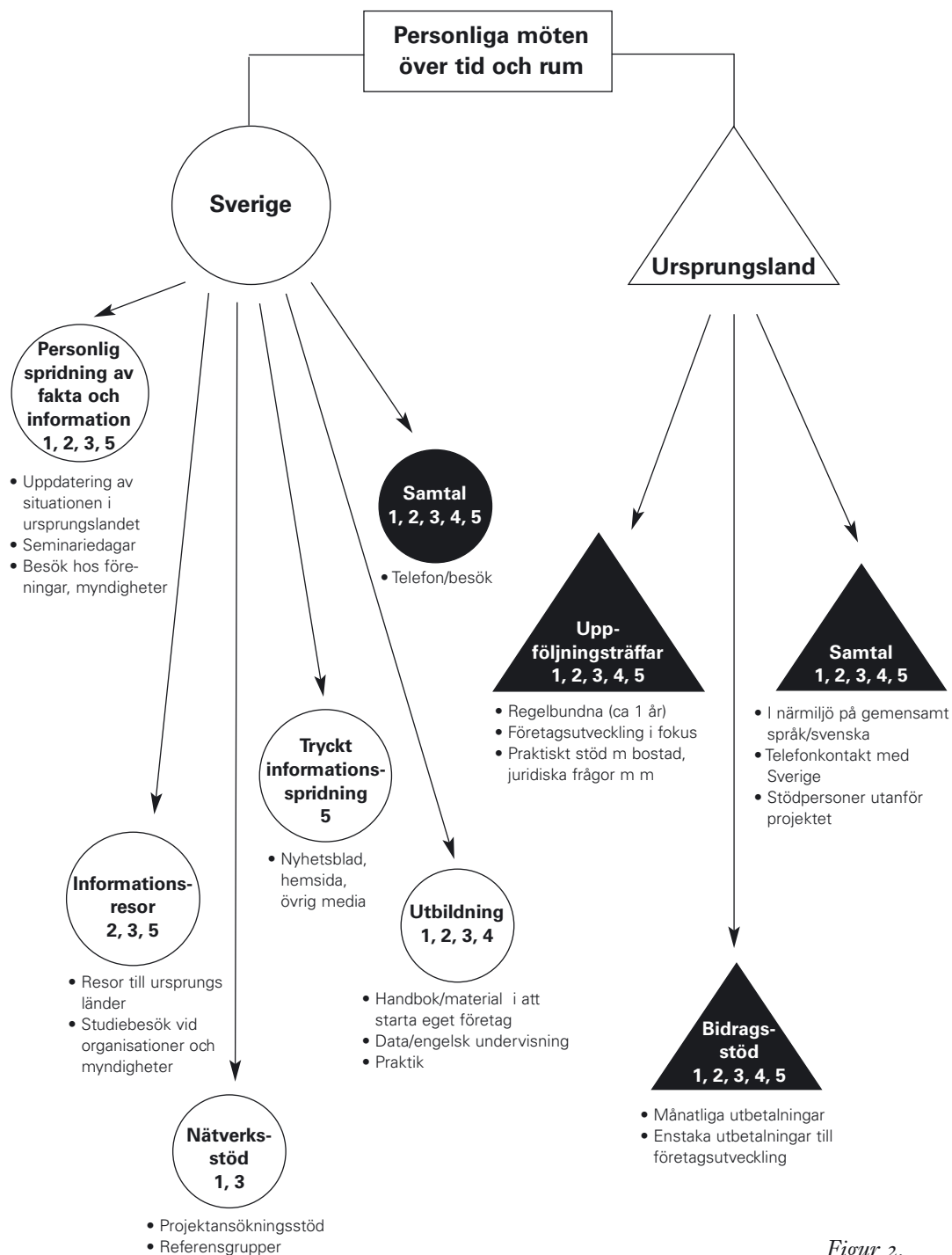
**2. NÄRA OCH TILLGÄNGLIGT STÖD**

- Närhet mellan personal/målgupper.
- Tillgänglig flerspråkig personal i Sverige/ursprungsland.
- Upplevt flyktingskap och arbetslivserfarenhet från relevanta områden bland personal.

Figur 1.

# Verktyg i arbetet med frivillig återvandring

Siffrorna hänvisar till numreringen i figur 1



Figur 2.

*”Behandla en människa som hon syns vara och du gör henne sämre. Men behandla en människa som om hon var vad hon har möjlighet att bli och du gör henne till det hon skulle kunna bli.”*

Johann Wolfgang Goethe

## 2.1 Individstärkande

Göteborgs-Initiativet arbetar med att stärka de enskilda individerna i sin förmåga att påverka sitt liv. Att tvingas fly och leva i exil skapar ofta en känsla av maktlöshet hos individen. Den upplevda känslan av att inte kunna påverka sitt liv inverkar på människans psykiska och fysiska hälsa. Genom att erbjuda personligt stöd, öppnas möjligheten för människan att själv kunna förändra sitt liv. Att kunna påverka sitt liv är att uppleva att man har makt över sitt liv.<sup>3</sup> Denna makt skapar självkänsla, värdighet och eget ansvar. Genom att tillvarata människors egna resurser synliggörs deras möjligheter och självförtroendet ökar. Även den egna självbilden kan förändras.

Personalen är motiverad och engagerad vilket färgar av sig på besökarna. Individen känner att hans/hennes behov är viktiga och att det finns någon som är lyhörd inför dessa. Det i sin tur skapar en motivation hos individen att förändra sitt liv till det bättre, oavsett om det innebär att flytta tillbaka till sitt ursprungsland eller att stanna i Sverige. I starta eget projektet har man velat förmedla att det inte behöver ses som ett misslyckande om affärsverksamheten inte utvecklar sig som planerat.<sup>4</sup> Genom uppmaningen att sänka kraven vill organisationen få individen att känna att det är tillåtet att misslyckas. Även om det inte är uttalat i projektet eller till individerna så finns det en dold projektplan. Den innebär att genom att ge individen chans att pröva att leva i sitt ursprungsland kommer han/hon efter projektet vara stärkt i sitt beslut, vare sig det visar sig vara att leva i Sverige eller ursprungslandet. Att få testa drömmen gör att den blir verklig och man kan fatta ett genomtänkt beslut som grundar sig på egna erfarenheter.

Att kunna återvändra i ett sammanhang är ett sätt att trygga individen. Att en organisation står bakom en, stödjer och finns till hands i både förberedelse och genomförande gör att människor upplever sig mindre ensamma och sårbara. Att återvända i ett projekt tillsammans med andra i liknande situation skapar en grupp-tillhörighet och social gemenskap. Detta gör deltagarna starkare och tryggare och de har möjlighet att stödja varandra.<sup>5</sup>

Genom samtal blir individen stärkt i sitt beslut. Genom att lyssna och ge tid åt varje uppsökande person skapas en känsla av att vara betydelsefull. Personalen agerar bollplank åt individerna och ser vilka behov som finns. Genom frågor hjälper personalen individerna att upptäcka vad de vill och hur de ska få det. Det betyder att

<sup>3</sup> Se Giddens, 1994. Följande noter i skriften hänvisar till litteratur vilken styrker författarens diskussion.

<sup>4</sup> McGinnis, 1992

<sup>5</sup> Se Bäckström m fl 2000

i inledningsskedet i kontakterna med organisationen handlar det om att kartlägga människors behov just nu.<sup>6</sup>

Det professionella **samtalet** är målinriktat vilket innebär att personalen tillsammans med deltagaren eller besökaren ska finna ut vilket mål individen vill sträva mot. Samtalen kan handla om livet innan man kom till Sverige, den nuvarande livssituationen och de framtida planerna. På detta sätt får individen möjlighet att sätta ord på sådant som tidigare bara funnits som tankar och genom dialogen med personalen blir han/hon medveten om vilka förhållanden som gäller. I tidigare arbete bland frivilligorganisationer med återvandrare har behovet av att samtala med en neutral part visat sig stort.<sup>7</sup>

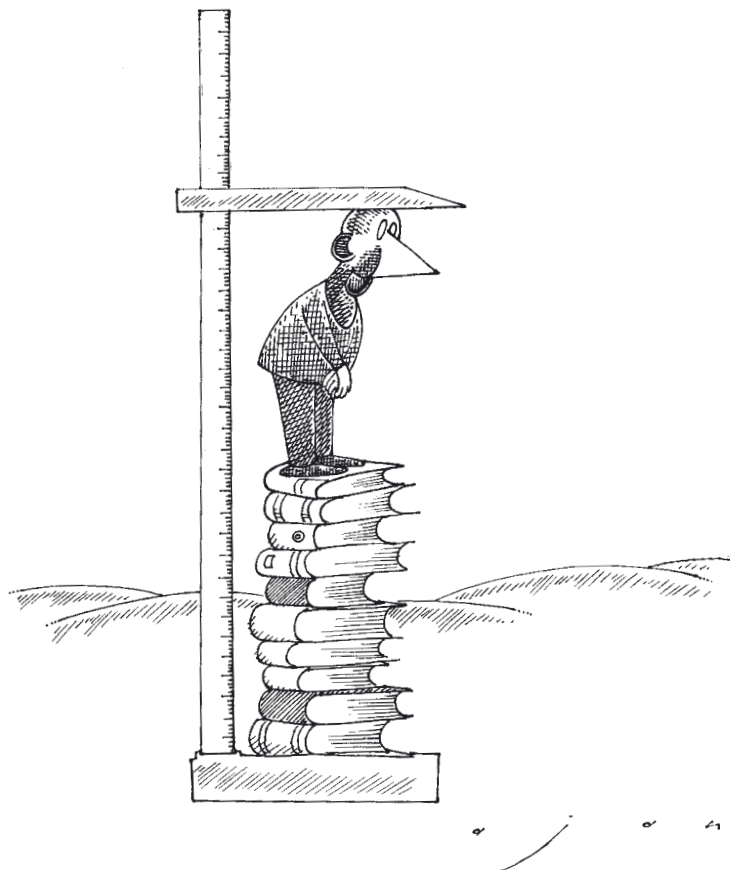
Syftet med samtalet kan variera från att ge **fakta information**, förklara regler till att ifrågasätta.<sup>8</sup> Forskning har visat att återvandrare till stor del bygger sin information på sådant de fått höra från nära släkt och vänner, vilka de vet är människor som bryr sig om individens personliga omständigheter.<sup>9</sup> Personalen skapar nära relationer till återvandraren vilket gör att personen litar mer på den information som ges.

<sup>6</sup> McGinnis, 1992

<sup>7</sup> Gunnarsen 1997

<sup>8</sup> Zimsen 1978

<sup>9</sup> Black, Koser 1999



Göteborgs-Initiativet försöker konkret stödja **nätverksbyggande** bland invandra-re/flyktinggrupper. Det kommunala uppdraget har samlat människor ur olika grup-per som planerat projekt tillsammans eller fungerar som referenspersoner till arbet-et inom organisationen. Ibland sker detta genom att personer vänder sig till orga-nisationen och ger förslag på aktiviteter och vid andra tillfällen sker nätverksbyg-gandet på initiativ av organisationen.

I starta eget **utbildningen** får individen möjlighet att öka sin kunskap om företag-ande men också att stärka sin självbild och tro på sina egna möjligheter. Ökad kun-skap leder till att individen vågar satsa.

**Uppföljningsträffar** i ursprungslandet fungerar också som individstärkande. Genom att få möjlighet att **samtala** och diskutera svårigheter och i vissa fall kunna få ren praktisk hjälp eller vägledning kan individen känna sig tryggare. **Ersättning för levnadsomkostnader** som ingår i starta eget projektet förstärker denna trygg-het ytterligare då även den ekonomiska faktorn är avhjälpt. Oro över den ekono-miska situationen är en viktig del för människor i återvandringstankar.

## 2.2 Ett nära och tillgängligt stöd

Att arbeta med återvandring inom en frivilligorganisation skapar möjligheter och svårigheter. En av fördelarna är tillgängligheten. Personalen finns dagligen på kon-toret för både spontana och inplanerade besök. Personalen ger av sin tid till de som söker sig till organisationen. Tid att lyssna och tid att bry sig om.

Personalen utvecklar en nära relation till sina deltagare och besökare vilket är nöd-vändigt för samtal.<sup>10</sup> Närheten uppnås genom den öppenhet som råder, där män-niskor berättar sin livshistoria och problem. För att våga detta måste förtroende och förtroende skapas mellan de berörda och det krävs att personalen kan vara goda lyss-nare. Flera ur personalen kommer från de länder Göteborgs-Initiativet valt att arbe-ta. De pratar besökarnas språk, vilket förenklar kommunikationen vid **samtal** eller **utbildningar**.<sup>11</sup> Samma personal har också själva upplevt flyktingskapet och kan genom den kollektiva kunskapen förstå de uppsökandes frågor och funderingar genom att relatera till sina egna upplevelser och erfarenheter.

Personalen är insatt i hur situationen ser ut i ursprungslandet och håller sig upp-daterad. Det gör att den kan ge **fakta information** till människor för att öka förstå-elsen för hur ursprungslandet har förändrats under den tid personen varit borta. En rättvis bild av verkligheten är viktig för att inte skapa en falsk förväntan hos de som ska återvändra.

För att kunna hålla sig uppdaterad och ge ett bra stöd, åker personalen på **infor-mationsresor** till utlandet men även inom Sverige. **Besök** vid organisationer och myndigheter är då vanligt för att få inblick i hur andra aktörer arbetar. På detta sätt upprätthålls kontakter med andra berörda parter i återvandringarbetet.

Personalen ordnar **seminariedagar** för tjänstemän som kommer i kontakt med återvandrare. På det sättet ökar personalen sin egen detaljkunskap om länder och

<sup>10</sup> Lindh, Lisper 1990

<sup>11</sup> Sociala Missionen 2001

migrationsprocesser samtidigt som de sprider kunskapen vidare. Utöver detta **besöker** man invandrarföreningar och socialkontor med flera för att sprida kunskap om återvandring och de svårigheter och möjligheter som den innebär.

Personal inom det kommunala uppdraget har själva arbetserfarenhet från socialkontor och flyktingmottagningar och vet vilka rutiner och tillvägagångssätt som råder ute på socialförvaltningarna. Det underlättar kontakterna och skapar en förståelse för att återvandringsfrågan kan ha en låg prioritet bland socialsekreterare. Det är få ärenden gällande återvandring hos socialsekreterarna vilket gör det än svårare att få tid till information på till exempel personalmöten.

Närheten och det tillgängliga stödet kommer tydligt till uttryck vid arbetet i ursprungslandet. Vid de regelbundna **uppföljningsträffarna** får individen möjlighet att berätta om hur det går med arbete och socialt liv och kan be om hjälp gällande praktiska frågor. De korta eller långa **samtal** som hör till sker i individens närmiljö, ofta på ett gemensamt språk, fyller en stödfunktion. I både starta eget projektet och hållbar återvandring söker organisationen upp individer på plats för att uppdateras och höra om planer inför framtiden. Träffarna kan pågå mellan en och flera timmar varje gång, beroende på vilka behov som kommer upp vid träffen. Ofta är det projektledaren som avgränsar sig och avslutar mötena då denne arbetar under tidspress och på kort tid åker runt till alla deltagarna i landet.

Mellan besöken sker kontakter via Sverige per telefon och vid behov har stödpersoner utanför projektet tagits in.

### 2.3 Flexibilitet och öppenhet

Att arbeta med återvandring har för Göteborgs-Initiativet inneburit att ha en hög beredskap gällande flexibilitet och öppenhet. Arbetet innefattar människor som står inför livsavgörande frågor och beslut. Personalen måste vara beredd på förändrade önskemål och omformulerade framtidsplaner. Deltagare hoppar av i sista minuten och nya anmäler sig under tiden projekten är igång.

Det flexibla arbetssättet möjliggörs genom en öppen och förändringsvillig organisation. Projektplaner finns men de är öppna för förändringar. Arbetet individanpassas och personal styrs till stor del av deltagarnas önskemål.

Det kommunala uppdraget är öppet för människor som bor i Göteborg och har återvandringstankar. Starta eget projektet har kunnat vända sig till de med permanent uppehållstillstånd och i enstaka fall asylsökande beroende på krav från bidragsgivarna. Det finns en önskan inom Göteborgs-Initiativet att kunna arbeta med alla människor som önskar återvända frivilligt inklusive de med svenskt medborgarskap. Ett svenskt medborgarskap kan ses som en trygghet för att våga återvända och på så sätt hålls dörrarna till Sverige öppna.<sup>12</sup>

Organisationen anpassar sin verksamhet och inriktning utifrån vad som bedöms vara relevant. **Seminariedagar** hålls över aktuella länder varifrån många flyktingar kommer för tillfället och **informationsresor** görs till relevanta organisationer eller

<sup>12</sup> Olsson 2001

länder. Organisationen väljer olika metoder för att sprida sin information utifrån intresse och önskemål.

Beroende på vilka människor som söker sig till Göteborgs-Initiativet, utvecklas referensgrupper eller **nätverk**. Flexibiliteten kommer till uttryck i den förmåga som finns att anta nya utmaningar och pröva nya vägar.

Under den **utbildning** som hålls i samband med starta eget projektet, anpassas antalet träffar och material till gruppens behov och önskemål. Även platsen för träffarna varierar beroende på var i landet flest deltagare befinner sig.

Arbetet i ursprungslandet innebär att ständigt vara beredd på förändringar. Inför **uppföljningsträffarna** går det sällan att planera möten innan man kommit på plats och mötesplatserna varierar utifrån lämplighet och tillgänglighet för deltagare och projektledare. Detta kräver tid på plats i landet samt en anpassningsförmåga där nya villkor kan gälla vid varje uppföljningsträff. **Ersättning för levnadsomkostnader** kan i vissa fall individanpassas om projektledaren bedömer det lämpligt. Det innebär att deltagaren kan söka ett enstaka belopp till sin affärsverksamhet till exempel stöd till maskiner eller utrustning. De allra flesta deltagare ska helst ha verksamheter som är kapitalsnåla men öppenhet gäller i vissa fall då affärsverksamheten bedöms vara trovärdig.

#### 2.4 Uttryckta krav

Göteborgs-Initiativet anser att det är individen själv som styr över sitt liv och ska fatta de nödvändiga beslut som gäller hennes eller hans liv. Därför är det individen själv som ska berätta om sina tankar och ställningstaganden. Hjälp kommer till uttryck genom att personen de facto hjälper sig själv. Arbetet kan beskrivas som ”hjälp till självhjälp” där personalen endast agerar som ett stöd och bollplank.

Genom **samtal** ställs det krav på individen att fundera igenom sin situation och hans/hennes tankar med återvandringen. Genom att fråga om personens familj, boende, släkt, vänner och planer för framtiden ställs individen inför en situation när han/hon tvingas tänka igenom situationen. Beslutet blir på detta sätt mer genomtänkt, oavsett om beslutet blir att återvändra eller att stanna kvar i Sverige.

I starta eget **utbildningen** ställs krav på de som deltar. Genom att känna att det är en utmaning att delta i starta eget projektet förväntas deltagarna inspireras. De förväntas ta fram en plan för sina första månader och konkretisera vad och när olika aktiviteter ska genomföras. Det gäller också att delta vid de utbildningstillfällen som anordnas då dessa ger en chans till ökat företagskunnande men också en chans att möta likasinnade och prata om gemensamma farhågor och funderingar.

Hos de allra flesta människor finns en längtan efter att åstadkomma något och vara någon. Vid de månatliga **uppföljningsträffarna** i ursprungslandet visar projektledaren att han/hon tror på individens framtid.<sup>13</sup> Genom att ställa frågor om vad som gjorts sen sist, vilka problemen är och hur planerna ser ut för den kommande månaden skapas krav på deltagaren att arbeta vidare inför nästa månads besök. Individen känner en press att prestera något som han/hon kan visa upp. Det går helt enkelt

<sup>13</sup> McGinnis 1992

inte att skjuta upp arbetet då de projektansvariga återkommer, månad för månad, och checkar av vad man har gjort sen sist.

**Ersättningen för levnadsomkostnader** är en viktig del i starta eget projektet. Den månatliga utbetalningen är ofta en garanti för deltagarens överlevnad. I en situation där deltagaren inte kan visa upp några resultat kan bidraget användas som en påtryckning för att personen måste jobba för att få bidraget. Det går tillbaka till ett avtal som skrivs i början av projektet mellan deltagaren och Göteborgs-Initiativet, där båda parter förbinder sig att genomföra sin del av projektet och att kontraktet annars kan avbrytas.

## 2.5 Kontinuitet

Uppföljningen mellan personal och återvandrare pågår ofta under en längre tid. I uppdragstjänsten kan kontakterna pågå upp till ett år med en och samma person men ibland enbart förekomma under kortare perioder. Detta skapar en kontinuitet för den enskilde som över tid får chans att bearbeta och reflektera tankar och funderingar om återvandringen. Även i projekten sker kontakter upp emot ett år. Då ingår en inledningsperiod i Sverige och senare fortsatt uppföljning på plats i ursprungslandet.

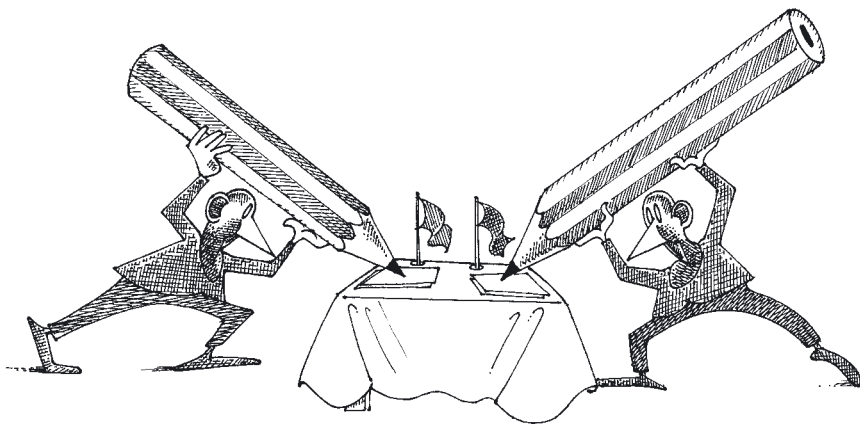
När starta eget projektet är över fortsätter ofta kontakterna mellan organisationen och den före detta deltagaren. Detta sker på inofficiell basis då projektens budget enbart täcker ettårig verksamhet. Dessa uppföljningsträffar eller möten antar en mer vänskaplig form som är positiva för både före detta deltagare och personal. Den före detta deltagaren känner sig trygg i vetskapen att Sverige fortfarande har dem med i tankarna och för personalen fungerar dessa personer som goda exempel på verksamheten.

Förutom kontinuerliga individuella möten sker också **informationsverksamhet** löpande. **Seminariedagar** anordnas vid spridda tillfällen och **informationsresor** genomförs för att hålla både organisationen själv och andra intressenter uppdaterade.

## 2.6 Att coacha en återvandrare

Det går att likna metoderna hos personalen med en coach som backar upp den enskilde individen. Som för idrottaren, finns coachen där under längre perioder. Han eller hon stöttar och stärker individen för att denne ska gå så långt som möjligt. Men samtidigt sätter coachen krav för att få fram bästa resultat. Men det är alltid den enskilde idrottaren som står i centrum med sina behov och sina resurser. Coachen måste därför vara öppen för formsvackor och ibland ta till nya metoder för att idrottaren ska nå sina mål. Syftet är att individen ska komma fram till ett bra beslut vilket kan ses som målet för idrottaren. Starta eget projektet är speciellt målinriktat där företagets utveckling står i centrum och coachen har en pådrivande roll. Det kommunala uppdraget fokuserar mer på det genomtänkta beslutet där coachen har en viktig stödfunktion.





## 3. Interna och externa påverkansfaktorer

**A**tt arbeta med återvandring i en frivilligorganisation innebär både möjligheter och svårigheter. Möjligheter ges främst genom den flexibilitet och lyhördhet som finns i en liten organisation. Den lilla organisationen är sårbar vid förändrade yttre omständigheter och projektfinansiering utgör grunden för vilken verksamhet man ska kunna genomföra. Metoderna Göteborgs-Initiativet har använt sig av i sitt arbete med frivillig återvandring påverkas av dess inre styrka och kapacitet men också av yttre händelser. Denna uppdelning mellan inre och yttre beskrivs här som interna och externa påverkansfaktorer. De interna faktorerna grundar sig i organisationens egen kapacitet och de externa faktorerna är sådana som organisationen inte själv kan styra, såsom flyktingströmmar och projektanslag. Nedan beskrivs och diskuteras dessa faktorer med en förhoppning om att skapa en djupare förståelse och helhets bild av den situation som råder för en frivilligorganisation som Göteborgs-Initiativet.

### 3.1 Interna faktorer

Arbetet med frivillig återvandring på Göteborgs-Initiativet sker under vissa förutsättningar. Projekten och det kommunala uppdraget påverkas av hur organisationen fungerar som helhet. Organisationens generella arbetsmetoder påverkar också de enskilda projekten. Det är därför intressant att sätta in projekt och uppdrag i ett organisationsssammanhang för att se vilka faktorer inom organisationen som försvårar eller förenklar arbetet.

För strukturering av följande genomgång används Oktagonens åtta punkter för organisationsbedömning. Oktagonen är ett verktyg framtaget i samarbete med Sida för att bedöma styrkor och svagheter i enskilda organisationer.<sup>14</sup> Syftet med att använda oktagonen här är att ge en bred vinkling av organisationens styrkor och svagheter. Den kommer här endast att användas som utgångspunkt till texten och någon organisationsbedömning i form av siffror kommer inte göras.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Rapport kan beställas/hämtas hem på Sidas hemsida, [www.sida.se](http://www.sida.se)

<sup>15</sup> En frivilligorganisation kan också använda Oktagonen i självutvärderingssyfte där personalen själv bidrar med bedömningen.

De åtta punkterna är indelade i fyra områden;

- Organisationens målsättningar och ledande/grundläggande strukturer, den organisatoriska basen. (1. Identitet och 2. Struktur)

Denna del handlar om vart organisationen vill komma och hur den ska göra det. Finns det en vision nedtecknad på papper och diskuteras den internt? Finns strategier för hur visionen ska förverkligas? Finns det en struktur som håller ihop organisationen oberoende av enskilda personers ledarskap?

- Organisationens verksamheter med eller för utvalda målgrupper. (3. Genomförande av verksamhet och 4. Verksamhetens relevans)

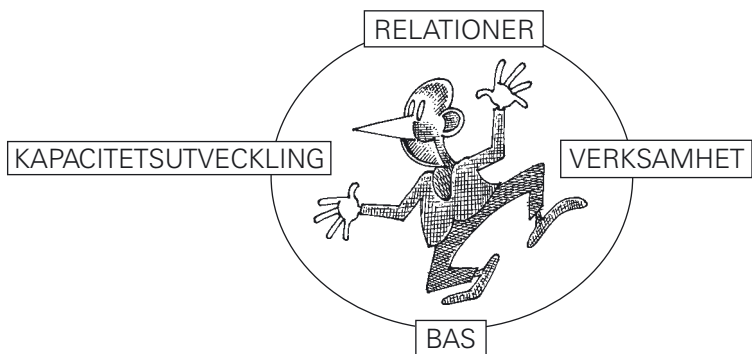
För att en organisation ska kunna bidra till en förändring till det bättre handlar det om sambandet mellan dess verksamhet och dess tillgång till ekonomiska och personella resurser. Denna del handlar om huruvida organisationen kan planera realistiskt. Det handlar också om verksamheten är relevant utifrån de visioner och målformuleringar som finns. Kvalitén är här central och att det kontinuerligt förs en diskussion om verksamheten och om det för organisationen framåt.

- Organisationens egen kapacitet för att klara av sin verksamhet, gällande yrkeskompetens, pengar och administrativa system. (5. Kompetens och 6. System)

Denna del ser en bra ledarskap som en förutsättning för att tillvarata personalens möjligheter. Ett tydligt och kompetent ledarskap är en viktig del för att skapa effektivitet och stabilitet i verksamheten. Det handlar om vilka system som finns för finansiering och administration.

- Organisationens förmåga att skapa och förvalta relationer till sina målgrupper och andra aktörer i samhället. (7. Förankring hos målgrupperna och 8. Relationer till omvärlden)

Här handlar det om hur organisationen förankrar sin verksamhet hos målgruppen och om det förs en dialog med dem. Här innefattas också deltagande i nätverk med andra aktörer inom området frivillig återvandring och vilken legitimitet den har i samhället.



# Göteborgs-Initiativets bas

## 1. Värdegrund och identitet

Det övergripande målet för Göteborgs-Initiativet är att verka i frågor som rör flyktingar/invandras situation. Organisationen har valt tre arbetsområden som berör flyktingar/invandrare. Områdena är integration/mångfald, bistånd och återvandring. De breda ansatserna gör att organisationen har haft möjlighet att utveckla och förändra verksamheten utifrån förändrade behov eller önskemål från målgrupper. Arbetsområdena täcker alla in olika delar av en migration och de hänger nära samman. Detta har skapat en möjlighet att arbeta och stödja människor på flera olika sätt beroende på var i migrationskedjan individen befinner sig.

I stadgarna definieras arbetsområdena varav två punkter gäller frivillig återvandring. Organisationen vill möjliggöra frivillig återvandring genom information samt stödja förberedelse och genomförande och arbeta med biståndsprojekt för återuppbyggnad, utveckling och utbildning, när detta underlättar för återvandring och integration. Dessa arbetsområden används likvärdiga med en vision inom organisationen. Göteborgs-Initiativet strävar efter att de människor som själva vill ska kunna få möjligheten att återvändra och organisationen ska vara ett stöd i denna process.

Organisationen har valt två strategier i förhållande till sin vision om frivillig återvandring utifrån de förutsättningar som ges genom projekt- och kommunbidrag. Den ena är att genom stöd ge individer möjlighet att starta egna företag och följa dem under förberedelsefasen och genomförandefasen. En utvidgning har skett med ett nytt projekt där organisationen följer återvandrarerna genom sin återvandringsprocess och vilka svårigheter som uppstår i ursprungslandet. Den andra strategin är att dagligen stå till förfogande för att ta emot frågor och funderingar hos möjliga återvandrare och informera samhället om utvecklingen inom frivillig återvandring.

Göteborgs-Initiativet har lyckats sprida information om sin verksamhet och är numera känd bland organisationer och myndigheter som arbetar med återvandring. Många invandrarföreningar runt om i landet har kunskap om organisationen och dess arbete.

## 2. Struktur och organisering av verksamheten

Göteborgs-Initiativet är en liten organisation med sex fast anställda personer och ett antal projektanställda. Var och en av de anställda är tänkta att ansvara för olika pro-

jekt med stöd från ytterligare en person ur arbetsgruppen. De ansvariga blir experter på "sitt" område/projekt. Detta skapar fördelar genom den omfattande kunskap som den projektansvarige införskaffar inom sitt område där han/hon fungerar som en kunskapsbank vid frågor från övrig personal. Det är dessutom lättare för målgruppen att veta till vem de ska vända sig med olika frågor

En svårighet inom Göteborgs-Initiativet är hur kunskapsspridningen mellan medarbetarna ska gå till. Tiden är ofta knapp i samband med projektrapportering och det har varit svårt att avsätta tid för eftertanke och diskussioner i arbetsgruppen om erfarenheter och lärdomar. Många samtal sker istället i korridorerna och på rasterna. Detta är positivt och fungerar så länge en organisation inte har fler än tio anställda men därefter kan svårigheter uppstå. Genom att införa rutiner för hur spridningen ska gå till mellan de anställda skulle detta kunna avhjälpas. Sådana rutiner skulle säkerställa att all personal inbegrips i kunskapsutbytet. På det sättet säkerställs den gemensamma kunskapen och motverkar att kunskap stannar kvar hos varje enskild medarbetare. Istället byggs en stor gemensam kunskapsbank inom organisationen som grundas på alla medarbetares erfarenheter och kunskaper.

Olika projekt sker parallellt på Göteborgs-Initiativet och den som är projektledare i ett projekt kan vara medhjälpare i ett annat. Tanken har varit att skapa flexibla arbetsformer där de båda medarbetarna kan gå in i verksamheten vid olika tillfällen och behov. Denna delade form är positiv genom denna flexibilitet men skapar ibland en oklarhet över vem som ska göra vad. Fördelningen av arbetsuppgifter kan upplevas svår mellan medarbetarna. Den enskilde medarbetaren kan också känna en stor press av att ha fullt ansvar över projektet. Risken finns för mental stress och utbrändhet men också att projektet blir sårbart. En längre sjukskrivning eller semester kan försätta projektet i fara vilket Sahlin beskriver i sin bok om Projektets paradoxer.<sup>16</sup> För att förhindra detta kan ett alternativ vara att låta projekten anta en ökad kollektiv form med olika ansvarsområden för de inblandade. Sårbarheten skulle minska och pressen på den enskilde medarbetaren inte upplevas som lika tung.

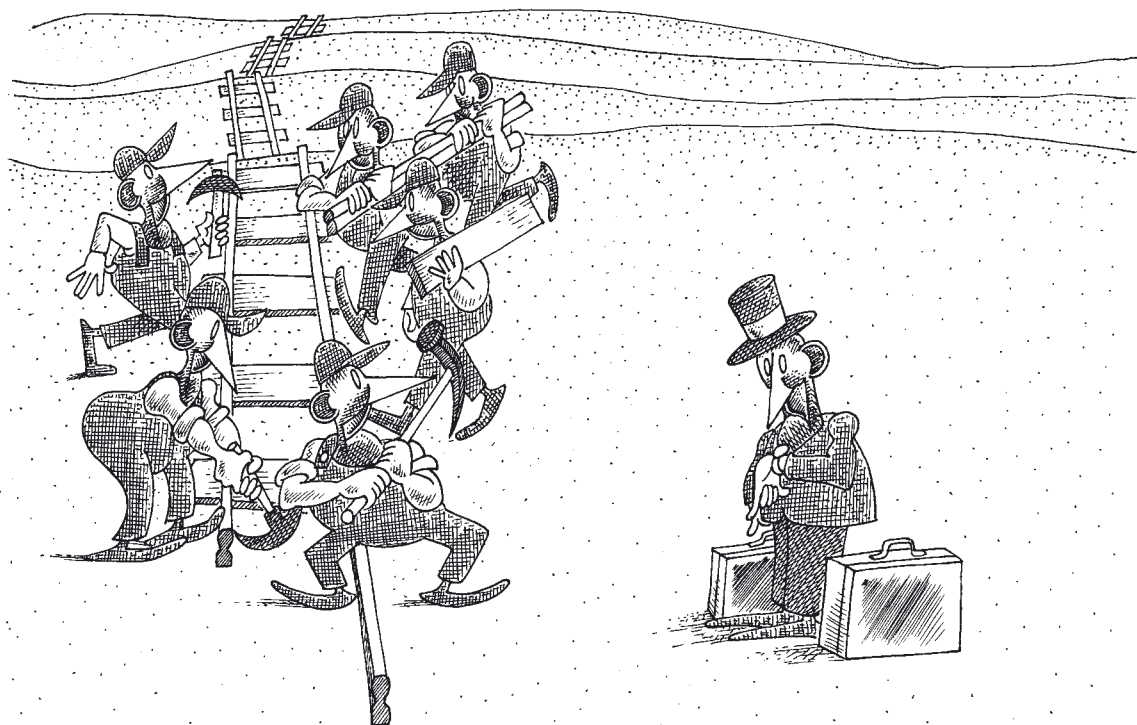
I en liten organisation som Göteborgs-Initiativet fattas beslut på olika sätt. Vid vissa tillfällen diskuteras en fråga i hela arbetsgruppen före ett beslut och ibland fattas beslut av enskilda medarbetare tillsammans med verksamhetschefen. Detta har fungerat väl vid de allra flesta tillfällen. Svårigheter uppstår då vissa medarbetare inte har inkluderats i ett beslut eller inte känner till det. Det finns risk att enskilda medarbetare inte känner sig delaktiga i beslutet och att ett utanförskap uppstår. En lösning kan vara att utarbeta en policy för hur besluten ska fattas i organisationen. Den kan innefatta hur processen fram till beslut ska gå till och hur man ska gå tillväga om någon är emot ett beslut. I en sådan policy bör det också ingå hur man gör med de medarbetare som inte befinner sig på kontoret då beslut ska fattas.

<sup>16</sup> Sahlin 1996

# Göteborgs-Initiativets verksamhet

## 3. Verksamhetens genomförande

Göteborgs-Initiativet är en flexibel organisation. Flexibiliteten tar sig uttryck i att den anpassar sig efter rådande villkor från givare eller önskemål från målgrupper. Det finns planer för verksamheten vilka beskriver kommande aktiviteter i stora drag. Hur detaljerade dessa planer är varierar från fall till fall. Då de flesta projekt som organisationen bedriver finansieras på ett-års basis är det viktigt att planera in myck-



et tid i slutet av projektet för rapportskrivning och utvärdering. Det finns annars risk för att det drar över på annan verksamhet efter projektavslut. Ett gott råd är att ägna mycket tid åt projektplanerna. Projektplanen är ett styrinstrument som är till för att vägleda projektledaren.<sup>17</sup> I den bör man ta till vara tidigare års kunskaper och erfarenheter för att inte göra om gamla misstag. Planen bör innehålla avgränsningar vilka ska förhindra att projektet växer och blir ohanterligt under arbetes gång.

Ett exempel på område där en plan inte har funnits är de seminariedagar som anordnats av organisationen. Det har varit svårt att i efterhand få information angående seminarierna då ingen skriftlig dokumentation har gjorts. För att skapa en kontinuitet i arbetet vore ett förslag att utforma en plan och en strategi inför seminariedagar där man konkretiserar varför man vill anordna dessa dagar, för vem de ska vara och hur de ska följas upp. Det kan också vara en fördel att precisera hur landurval ska ske och hur ofta seminarier ska hållas. Genom det kan olika personal arbeta med utformning av seminariedagar och veta vilka ramar de ska hålla sig inom. Utan denna strategi kan seminariedagar riskera att mätas i kvantitet och inte kvalitet.

Ett annat exempel är utbildningen under starta eget projektet. Upplägget av utbildningen och materialet har varierat beroende på deltagarnas ursprung. Detta individuella tillvägagångssättet tillhör en av Göteborgs-Initiativets styrkor. Det kan dock i efterhand vara svårt att veta att alla deltagare har fått tillgodogöra sig viss grundläggande kunskap. Kanske ska man utarbeta minimikrav på vad som ska ingå där längd och innehåll ingår. Det skulle kunna underlätta för projektledaren och vara en vägvisare om vilka krav som bör uppnås i utbildningen före avresa mot ursprungslandet.

Inom Göteborgs-Initiativet går det att spåra inslag av dolda projektplaner.<sup>18</sup> I dessa finns vetskapen med att alla de som deltar i starta eget projekten inte kommer återvändra för gott men målet är att individen själv ska komma till insikt och känna att han/hon har möjlighet att välja. Om beslutet då är att stanna i Sverige efter projektavslut försöker organisationen vara positiv till detta med huvudsyftet att få människor att må bra var de än befinner sig. Detta är vanligt i projekt men det kan vara bra att organisationen är medveten om denna dubbelhet och förstår orsaken.

Som i så många andra organisationer har Göteborgs-Initiativet svårt att avsätta tid och resurser för att fånga upp lärdomar av sin verksamhet. I projekten saknas budget för uppföljningsarbete och det har istället blivit något som personalen försöker göra utanför projektets gränser vilket inkräktar på annan verksamhet.

Efter projekten är tiden knapp för diskussioner om utvecklade arbetssätt. Istället krävs nya projektsökningar och de dagliga kraven tar större delen av tiden och kraften. Resultatet blir att arbetet många gånger fortsätter som tidigare trots att många nya lärdomar har dragits. Tid bör avsättas vid projektavslut till återkoppling och för att lärdomar ska dokumenteras. Nya erfarenheter gällande vad som gått bra och vad som inte fungerat utgör grunden för det fortsatta arbetet i nya projekt.

<sup>17</sup> Mer information om projektplaner i Lööws bok *Att leda och arbeta i projekt* 2001

<sup>18</sup> Läs mer om dolda projektplaner i Sahlins bok *Projektets paradoxer* 1996

#### 4. Relevans

Göteborgs-Initiativet har hittat sina vägar att arbeta med integration, bistånd och frivillig återvandring. Genom att erbjuda integrationsprojekt för de boende i Göteborg, olika utbildnings och återuppbyggnadsprojekt i Somalia samt ett återvandringsstöd i form av uppdragstjänster och återvandringsprojekt, täcker organisationen in olika bitar som berör flyktingskap och invandring. Arbetet med olika projekt har visat att det ofta finns många gemensamma beröringspunkter. Man kan dra lärdom från olika projekt och överföra kunskap mellan projekt.

Göteborgs-Initiativet arbetar med individer av olika ursprung. Det är därför positivt att personalen har varierad bakgrund. Det finns fördelar med att ha en mångkulturell arbetsgrupp då olika perspektiv och synsätt tillsammans bidrar till verksamheten. Den kulturella kompetensen skapar en styrka i organisationen och ett arbetsklimat där det inte finns några självklara lösningar. Olika åsikter och olika perspektiv bidrar till att olika möjligheter prövas.

Göteborgs-Initiativet har frågat sig vad innebörden är att ha personal från olika länder där den etniska bakgrunden varit orsak till etniska rensningar och konflikter. Det finns en medvetenhet om att människor tillhörande annan etnisk grupp än personalen drar sig för att kontakta organisationen. Det räcker i många fall med att se namnet på personal för att individer ska dra slutsatser om vilken etnisk grupp han/hon tillhör. Att ha personal med ett visst ursprung kan ge en bild av att organisationen prioriterar vissa grupper av individer i sitt arbete. Som organisation är det viktigt att vara medveten om denna risk för att kunna förebygga den.

Göteborgs-Initiativet har valt att ha en bred målgrupp i de flesta projekt för att inte favorisera vissa grupper och utestänga andra. En svårighet har varit hur man når alla olika flykting/invandrargrupper. Personalen har sitt ursprung i länder där de flesta projekt genomförs och har ett naturligt kontaktnät i kretsar med landsmän. Det gör att tillgängligheten för information ökar gällande vissa invandrargrupper. Det kan vara relevant att diskutera om man ska avgränsa målgrupperna även i teorin och sedan utarbeta strategier för att nå alla inom dessa målgrupper oavsett personalens bakgrund.<sup>19</sup> Detta kan vara känsliga frågor att diskutera men det är nödvändigt att bli medveten om problematiken för att så långt möjligt förhindra missförstånd eller upplevd diskriminering.

<sup>19</sup> Denna problematik diskuteras i Göteborgs-Initiativets utvärdering av projekt Återvandring 2002



# Göteborgs-Initiativets egen kapacitetsutveckling

## 5. Kapacitet

Personalen vid Göteborgs-Initiativet består av människor med olika ursprung, kön, ålder och religiös tillhörighet. Även dess styrelse består av medlemsorganisationer som är verksamma i flykting/invandrarfrågor i Göteborg. Detta skapar en stark grund där olika synsätt gynnar verksamheten. De olika bakgrunderna hos inblandade parter gör det möjligt för människor som söker upp organisationen att hitta en person som passar just deras person. De olika medlemorganisationerna utgör också förutsättningen för att få olika perspektiv och vinklar på arbetet.

Göteborgs-Initiativet är en liten organisation vilket ibland kräver att arbetsledaren/chefen är med operativt i viss verksamhet. Detta kan bero på att resurserna är knappa i form av personal och tid och att det krävs förstärkning från chefen. Chefens tid är begränsad och det kan vara svårt för denne att hantera kraven som arbetsledare tillsammans med krav sammankopplade med insatsen i verksamheten. Det kan helt enkelt bli svårt att få tid till det övergripande verksamhetsansvaret.

För att öka kapaciteten inom organisationen behöver medarbetarna uppdatera sig och ta till sig ny forskning och kunskap inom sitt område. Det har varit svårt för personalen att ta sig den tiden och de dagliga kraven har prioriterats. Kanske bör man avsätta tid för personal och ledning för uppdatering och uppföljning av den utveckling som sker inom flykting och invandrar frågor i Sverige och internationellt.

## 6. System för finansiering och administration

För att komma ifrån ett givarberoende har Göteborgs-Initiativet arbetat för att hitta flera skilda finansörer till sin verksamhet. De har arbetat ihop en buffertfond som fungerar som en säkerhet för organisationen och trygghet för de anställda. Tack vare detta har riskerna spridits och ett givarberoende är inte längre lika påtagligt.

Göteborgs-Initiativet har upplevt en svårighet i hur man ska planera kommande års verksamhet. Detta beroende på att projektansökningar godkänns/avslås sent på hösten vilket är året före verksamhetsstart. Detta tillvägagångssättet skapar oro och osäkerhet inom organisationen och projekten hänger på lösa trådar ända fram till projektstart. Man kan inte garantera deltagare eller personer som är i kontakt med

organisationen att man kommer kunna genomföra projekt och låter därigenom även dessa människor leva i ovisshet.

Tidsbrist upplevs många gånger på Göteborgs-Initiativet, bland annat gällande dokumentation av verksamheten. Det har handlat om verksamhetsplaner, rapporter, utvärderingar, uppföljningar m.m. I projekten finns oftast halvårs- och helårsrapporter inlagda som krav från givarna vilket har fungerat som uppsummering av verksamheten. Det kommunala uppdraget har rapporterat i organisationens årsrapporter samt i vissa fall dokumenterat i ytterligare rapporter. Organisationen vill förbättra detta för att förebygga risken av att erfarenheter och kunskaper som tillkommer under året inte sätts på papper utan stannar kvar i huvudet hos medarbetarna. Genom att dokumentera löpande skapas möjligheter för utomstående att ta del av verksamheten men underlättar också för ny personal att få del av den lärdom som finns inom organisationen.

# Göteborgs-Initiativets relationer

## 7. Målgrupper

Göteborgs-Initiativet har i en stor del av sin verksamhet haft en bred ansats gällande målgrupper. I flera projekt har inte nationaliteter urskiljts utan i teorin har alla intresserade kunnat söka. Men det praktiska arbetet har främst kunnat ske med bosnier och somalier. Detta beror på att dessa grupper är stora i Göteborg och man har därför riktat flera projekt mot Bosnien och Somalia. I integrationsprojekten har fler nationaliteter inbegripits varav Iran och Irak stått för en stor del. Organisationen har valt att ha en bred ansats gällande målgrupper och har i vissa projekt tagit emot deltagare från hela Sverige.

Då flera ur personalen har sitt ursprung i Bosnien och Somalia har nära relationer kunnat byggas till dessa målgrupper. Mycket kontakter tas av grupperna själva vilket visar på att de ger organisationen legitimitet.

## 8. Omvärlden

För att få legitimitet för sitt arbete av andra intressenter och organisationer måste en organisation föra ut sitt budskap. De olika informationskanaler som nu används är hemsida, nyhetsblad, e-maillistor, och ibland radio och tidningar. Nyhetsblad skickas till relevanta personer några gånger per år och däremellan extra utskick för att uppmärksamma enstaka händelser.

Organisationen är känd inom en smal krets av organisationer och myndigheter som arbetar med frivillig återvandring. Vill man bli känd i en större omfattning krävs en ökad informationssatsning och att utveckla en informations och kommunikationsstrategi.

Organisationer kan välja att samverka eller arbeta självständigt. Flera av de nätverk som har funnits mellan Göteborgs-Initiativet och andra organisationer och myndigheter har lagts ner på initiativ av Migrationsverket. Det verkar dessutom finnas en rädsla att sprida kunskapen mellan olika organisationer och föreningar. I takt med att Göteborgs-Initiativet har utvecklats, har dess inre styrka lett till att man idag är öppen för samarbete och hoppas kunna genomföra fler gemensamma projekt i framtiden.

### 3.2 Externa faktorer

Verksamheten inom Göteborgs-Initiativet påverkas av hur organisationen fungerar som helhet vilket beskrivits ovan. Organisationen påverkas också av yttre faktorer vilka den själv inte direkt kan vara med och påverka. Nedan görs en kort beskrivning över fyra yttre faktorer vilka både påverkar och avgör verksamhetens utveckling och fortlevnad.



#### Flyktingströmmar och migrationspolitik

Återvandring ingår i en process som startade i samband med att ett land drabbas av krig och konflikt eller brister i skyddet av mänskliga rättigheter gentemot sina medborgare. Orsakerna till att människor flyr eller lämnar sitt land är många men resultatet blir det samma, länder som Sverige tar emot enstaka flyktingar och ibland hela flyktingströmmar. Omfattningen av dessa flyktingströmmar påverkar i sin tur återvandringsarbetet. Om många flyktingar anländer till Sverige under kort tid leder det till att fler önskar återvändra, vilket varit fallet med bosnier under 1990-talet i Sverige.

Ett eventuellt fredsavtal mellan de stridande parterna kan vara avgörande för om människor ska kunna återvändra. I många fall kan ett fredsavtal vara en förutsättning för att människor ska våga planera för återvandring, främst gällande minoritetsåtervandring.

Flyktingströmmar påverkar i sin tur politikens utformning i ett land. Sverige omformulerar årligen nya riktlinjer för hur migrationspolitiken ska se ut. Migrationspolitiken innefattar flera områden såsom flyktingpolitik, invandringspolitik, integrationspolitik, återvändandepolitik. Men även inom utrikes-, säkerhets-, handels och biståndspolitiken.

Riksdagen beslutar om migrationspolitiken, som berör både in- och utvandring samt svenskt medborgarskap. De stiftar lagar såsom utlänningslagen, lagen om mottagande av asylsökande med flera och medborgarskapslagen.

Regeringen, Utrikesdepartementet och Näringsdepartementet, kompletterar lagen med förordningar. De ger mer detaljerade regler för hur lagstiftningen ska tillämpas i vissa avseenden eller vid vissa tidpunkter, till exempel i massflyktsituationer.

Politiken påverkar i sin tur den enskilda organisationen och skapar förutsättningarna för arbetets fortlevnad. Förändringar i politiken leder till att Göteborgs-Initiativet måste anpassa sin verksamhet.

### **Givarvillkor och projektanslag**

Migrationspolitiken i ett land påverkar hur stort anslag som ges till myndigheter och andra instanser. Dessa fördelar anslaget mellan olika organisationer och föreningar.

Antalet organisationer eller föreningar som tävlar om givarnas pengar påverkar projektbidragens storlek. Det gäller att skriva en bra ansökan och ha bra kontakter med givarna för att lyckas få sitt projekt godkänt. Är det få organisationer på arenan borde sannolikheten vara större att få del av anslaget.<sup>20</sup>

Givarna kan ibland ha ett stort inflytande över verksamheten. Det är få personer som arbetar med att godkänna ansökningar och dessa utvecklar en relation över åren med de organisationer som får bidrag. Å ena sidan är detta positivt då det skapar en närhet mellan parterna som gör att man vet mer om varandra än vad som står i rapporter och dokumentation. Men det finns också nackdelar med denna närhet. Som Erik Olsson beskriver i sin rapport har statliga tjänstemän/givare deltagit vid resor till Bosnien då projektledare ska ner för att arbeta.<sup>21</sup> Detta gäller även för Göteborgs-Initiativet. Det finns en risk för att en beroendeställning skapas där organisationen känner sig skyldig att resa med tjänstemän i projektländerna för att skapa en positiv inställning inför kommande års projektansökningar. Det finns en risk att rollerna blir oklara och att givarna plötsligt är med och påverkar verksamhetens utformning. Det bör därför klargöras vilka relationer man ska ha till givare och var gränsen ska gå mellan personliga och professionella roller.

Projektanslagen påverkar också projektens utformning genom den form som anslagen har. Till exempel ges pengar till projekt på ettårs basis vilket försvårar organisationens vilja att arbeta processinriktat med ett längre tidsperspektiv.

Migrationspolitiken påverkar också den kommunala budgeten. Kan organisationen argumentera väl för sin roll för medborgarna i kommunen kan den räkna med mer projektbidrag.

### **Landets ekonomiska, sociala, politiska och juridiska situation**

Att arbeta med bistånd och återvandring är att arbeta under osäkra och föränderliga villkor. Det aktuella landet för återuppbyggnad eller återflytt och dess ekonomiska, sociala, politiska och juridiska situation påverkar i stor grad arbetet för en frivillig organisation och den enskilde individen. Ofta är den säkerhetsmässiga situationen bräcklig och människor kan inte garanteras trygghet. Därmed försvåras Göteborgs-Initiativets arbete då de inte kan utlova säkerhet till sina deltagare/åter-

<sup>20</sup> Se diskussion om denna fråga i Sociala Missionen 2001 och Olsson 2001

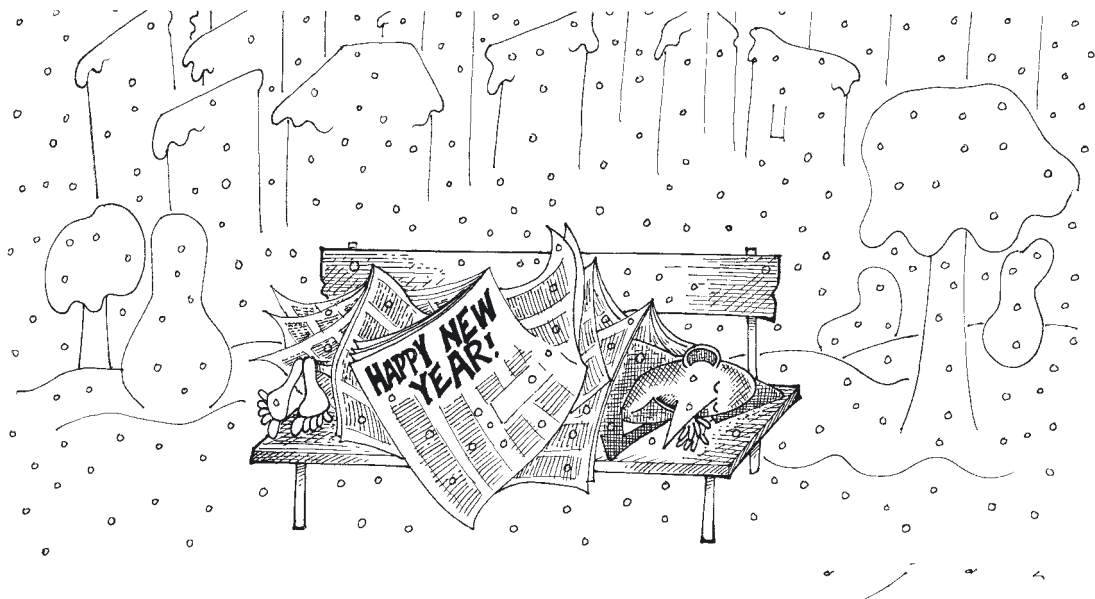
<sup>21</sup> Olsson 2001

vandrare i de projekt eller den verksamhet som bedrivs. Osäkerheten i landet gör också att situationen snabbt kan förändras vilket påverkar planering och genomförande av verksamheten. Flexibilitet och anpassning blir därmed ett måste.

### **Livssituation för individen**

Avgörande för en organisation i dess arbete med bistånd och frivillig återvandring är hur livssituationen ser ut för de människor som ska ingå i projekten. Både fysiska och psykiska aspekter är avgörande och kan inverka under arbetets gång. Personens familj, möjligheter till arbete och bostadssituationen är av betydelse för att vilja och orka delta i ett projekt. Människans allmänna välbefinnande är avgörande där mental styrka och vilja är viktiga aspekter.

Integrationsarbete påverkas till stor grad av den enskilde individens hälsotillstånd. Att arbeta med motivation och meningsfullhet kräver att människor mår så pass bra att de orkar med de aktiviteter som erbjuds. Projekten kan stärka individen och förbättra hans/hennes kroppsliga, psykiska och sociala välstånd men det beror till hög grad av individens egen kapacitet och vilja.



Ovanstående faktorer täcker några områden som kan påverka en frivilligorganisation i dess arbete med integration, återvandring och bistånd. De bör ses som ett försök att beskriva tänkbara områden som inverkar på arbetet vilka ligger utanför organisationens egen kontroll. Förhoppningen är att skapa en större förståelse för att organisationen inte arbetar fristående i en egen avgränsad sfär utan är en del av ett större system där olika aktörer, individer och händelser påverkar arbetet.

## 4. Lyckad återvandring eller lyckligare individ?

**D**enna skrift har beskrivit metoderna som Göteborgs-Initiativets använder sig av i sitt arbete med frivillig återvandring. Metoderna har konkretiserats genom att visa vilka verktyg som används och hur de används. För att sätta in metoderna i ett större sammanhang har inre och yttre faktorer tagits med i diskussionen. Inre som handlar om organisationens egen styrka och kapacitet och yttre vilka innefattar sådant som migrationspolitik och utvecklingen i ursprungsländer. Den avslutande delen ska beröra frivillig återvandring som arbetsområde och föra fram tankar om en nödvändig förändrad syn på återvandringssamtal.

Återvandring blev en aktuell fråga under 1990-talet främst genom det stora antal bosnier som flytt till Sverige undan kriget. Även somalier blev en grupp där särskilda insatser sattes in. Hos många av de som flytt undan Bosnien fanns en önskan om att kunna flytta tillbaks så snart säkerhetsläget tillät. Åren efter kriget steg återvandringssiffrorna och återvandringens verksamhet ökade i omfattning i Sverige. De senaste åren har dock kurvan över återvandrare gått ner enligt Migrationsverkets statistik.

Det går inte att veta hur stor andel av de människor med permanent uppehållstillstånd eller svenskt medborgarskap som tillbringar en del av året i sitt ursprungsland. Men genom att titta på vad som hänt med projektdeltagare efter projektavslut går det att se att det är få som genomför en permanent återvandring<sup>22</sup> och det är få som säger upp sitt permanenta uppehållstillstånd. Istället väljer de som kan att leva i både Sverige och sitt ursprungsland. De väljer att pendla mellan länderna. Många har familj i ett land men bor i ett annat och besöker familjen kontinuerligt. Andra har föräldrar i ett land men lever själva kvar i Sverige<sup>23</sup> eller arbetar i Sverige och har semesterhus i sitt ursprungsland.

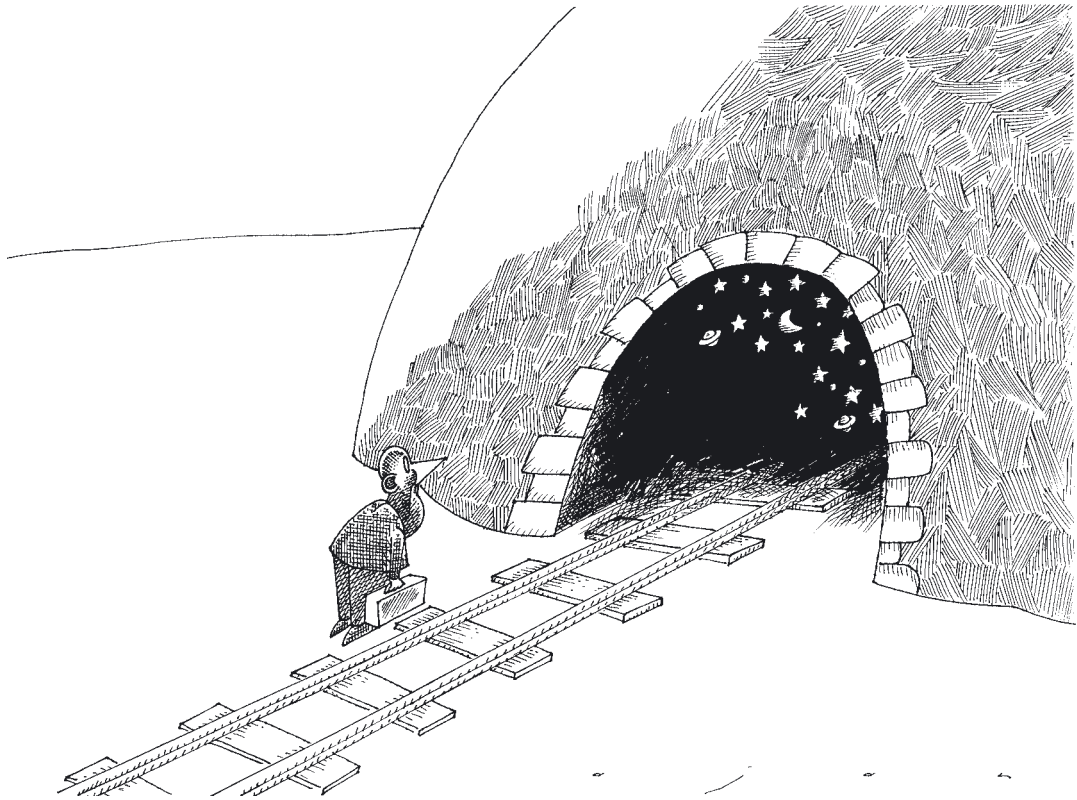
Många av de människor som vill ha kvar sitt uppehållstillstånd och leva i Sverige har ändå en önskan att kunna hjälpa till vid sitt lands återuppbyggnad. Så är bland annat fallet med många av de somalier som nu deltar i andra projekt vid Göteborgs-Initiativet.<sup>24</sup> Det borde vara naturligt att ta till vara den kunskap och det engage-

<sup>22</sup> Vilket påpekas i Olsson 2001, Carlsson 2002 och Eastmond 2003

<sup>23</sup> Eastmond, 2003

<sup>24</sup> Se [www.initiativet.nu](http://www.initiativet.nu) för mer information





mang som finns hos diasporan i Sverige i biståndsarbete med bland annat återuppbyggnad.

Att behålla sitt medborgarskap eller uppehållstillstånd kan bero på praktiska orsaker. Det är lättare att få visum för familj och vänner som vill komma på besök och det är lättare att söka arbete inom EU (ibid). Men det kan också bero på ett behov av att ha kvar den trygghet det innebär att kunna åka tillbaka till Sverige om man så önskar.

För att delta i starta eget projektet måste deltagarna ge ett klart uttryck att de ämnar återvändra. Detta grundas i projektutformningen men också i givarnas krav. Projektet anses lyckat ju fler deltagare som stannar i sina ursprungsländer. Det finns en risk att människor därför ger uttryck för att vilja återvändra för att komma med i projektet men att återvandring i dess fulla innebörd inte är aktuellt för dem. Istället kan människan se projektet som ett sätt att testa på att leva i det land han/hon en gång bodde. Det kan vara så att man vill bearbeta krigsupplevelser, kunna besöka familj och vänner eller helt enkelt leva en tid i den miljö man tidigare levte. Ibland vet Göteborgs-Initiativet om detta men de känner sig tvingade att ha en attityd utåt att den arbetar med människor som tar ett permanent återvändningsbeslut. Också gentemot givarna måste organisationen ge en bild av att människor vill flytta permanent för att få bidrag till verksamheten.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Sahlin, 1996

Migrationsverkets regler innebär att för att få resebidrag måste man avsäga sig sitt uppehållstillstånd. Alltså avsäga sig den trygghet som i många fall krävs för att våga flytta tillbaka. För att våga fundera på att återvändra vill de allra flesta människor ha kvar sitt permanenta uppehållstillstånd eller svenska medborgarskap. Detta skapar en trygghet och säkerhet genom vetskapen att det går att komma tillbaka till Sverige om livet blir för svårt. Men Migrationsverket ger bidrag till projekt för de med permanent uppehållstillstånd men inte de med svenskt medborgarskap.

Vad innebär denna diskussion? Jo, att i början av ett flyktingskap finns en önskan bland många flyktingar att återvändra. Innan familjen har hunnit att helt etablera sig i Sverige finns det en tanke om att flytta tillbaka. I detta läge bör det finnas projekt och verksamhet som stöttar människor för att de ska kunna genomföra en permanent återflytt likt flera av de projekt som Göteborgs-Initiativet har genomfört.

Men i takt med att åren går och när familjen har levt tillräckligt många år i Sverige är det få som verkligen vill återvändra för gott. Istället finns en önskan om att slippa behöva välja land utan istället kunna leva i båda länderna. Detta transnationella levnadssätt skapar en chans för individen att ha kvar tryggheten i Sverige men också få sitt själsliga behov tillfredsställt i hennes ursprungsland. I detta fall skulle det vara bättre att tala om återmigration.

*Frivilligheten i återvandringen bör i vårt perspektiv kopplas samman med i vilken mån människor också kan vidmakthålla ett liv med släkt, vänner och kontakter i flera länder. Ett sådant liv genererar möjligheter som den genuint bofaste har svårt att skaffa sig och vi tror att detta är en underskattad tillgång och källa för trygghet. (Olsson 2001, s. 141)*

Viljan att kunna leva i två länder parallellt har hittills inte lett till att givare eller organisationer utvecklat ett tankesätt där man finner vägar för att underlätta denna önskan om ett transnationellt leverne. Istället arbetar man vidare med en bild av att människor ska ta ett beslut och välja land. Kanske är det dags att våga lyssna till vad människor verkligen vill och försöka utforma politik och verksamhet utifrån dessa önskemål. Vill människor kunna pendla mellan två länder så bör organisationer arbeta för att stödja denna önskan och utforma projekt som arbetar i denna anda och givare stödja ett sådant arbete.

Göteborgs-Initiativets metod IC5 utgår från individen och har likheter med den roll coachen har till idrottsmannen. Metoden är att stärka den enskilde människan genom ett nära och tillgängligt stöd. Ett flexibelt och öppet tillvägagångssätt är nödvändigt i arbetet men det är också viktigt med tydliga krav på individen. Metoden innebär att kontinuitet och långsiktighet ger det bästa resultatet. Dessa metoder har passat väl för den verksamhet organisationen hittills genomfört. Men individinriktningen bör vara avgörande även om verksamheten breddas och innefattar arbete med återmigration eller pendling. Det är den enskilde individen som står i fokus för allt arbete gällande återvandring och Göteborgs-Initiativet har hittat sina metoder att nå fram och stödja människor i deras strävan till att leva ett lyckligare liv.

# 5. Referenslitteratur

Berglund, Folke, Forslund och Calais (1996) Upphöjd eller tillplattad? En metodhandbok om organisationsform och ideologi, Stockholm: ROKS

Björk, Sverker (1997) Invandarpolitisk diskurs. Blick och överblick på svensk invandarpolitisk debatt under tre decennier. Studies on Migration, Ethnic relations and Globalisation 2/97, Umeå Universitet.

Black, Richard; Koser, Khalid (1999) The end of the refugee cycle? Refugee, repatriation and reconstruction, New York: Berghahn

Bäckström, Anders, Catrin Schulze, Kay Svensson (2000) Dialog för kunskap, självförtroende och utveckling. Mentorsprojektet vid Uppsala Universitet, Arbetsrapport nr 7, enheten för utveckling och utvärdering, Uppsala Universitet

Dacyl, Janina W. (1997) Flyktingars rättsställning i Sverige. Det nordiska projektet m flyktingmottagning i återvändandets perspektiv, Stockholm : Centrum för invandringsforskning, Stockholms universitet.

Eastmond, Marita. Beyond exile: Refugee Strategies in Transnational Contexts, Paper from 8th IASFM Conference Chiang Mai, January 6-9, 2003, Socialantropologiska Institutionen

Giddens, Anthony (1994) Sociologi Volym 1, Lund: Studentlitteratur

Goethe, Johann Wolfgang

Kaldor, Mary (2002) Nya och gamla krig. Organiserat våld under globaliseringens era, Göteborg: Daidalos

Lindh, Gunnel; Lisper, Hans-Olof (1990) Samtal för förändring, Lund: Studentlitteratur

McGinnis, Alan Loy (1992) Motivera utan att manipulera, Örebro: Libris

Olsson, Erik (2001) Händelse eller process? Om återmigration som frivillig återvandring, Studies on ethnicity and society 1/01, Linköpings Universitet.

Sahlin, Ingrid (1996) Projektets paradoxer, Lund: Studentlitteratur

Södergran, Lena (1998) Återvandringsproblematiken och svensk integrationspolitik. Senare decenni- ers intresse- och värderingsförskjutning, Sociologiska institutionen, Umeå Universitet

Zimsen, Karen (1978) Samtal som verktyg, Stockholm: Rabén & Sjögren

## Rapporter/övrigt

*Forum Syd*

Vägledning för Organisationsutveckling. En praktisk handledning i hur man kan befördra utveckling av den idéburna organisationen

Manual för Organisationsanalys. En praktisk handledning i hur man analyserar en ideell organisation

*Göteborgs-Initiativet*

Utvärdering av projekt "Återvandring" enligt avtal mellan Göteborgs kommun och Föreningen Göteborgs-Initiativet, 2002

Carlsson Anita, Återvandrande. Rapport från Göteborgs-Initiativet om återvandrande Göteborgsbosnier, 2002

*Göteborgs Stad*

Återvandring till Bosnien. Situationen för återvändande. Förutsättningar för samarbetsprojekt, 1997

### *Migrationsverket*

Faktablad frivillig återvandring 2003

Frågor och svar – frivillig återvandring

Delrapport I från Migrationsverkets sökande undersökning. Samtal med återvändande, 2002

Delrapport II från Migrationsverkets sökandeundersökning. Samtal med återvandrare, 2002

### *Regeringspropositioner*

Prop. 2002/03:122.

### *Sida*

Oktagonen. Ett verktyg för att bedöma styrkor och svagheter i enskilda organisationer, 2002

Metoder för kapacitetsutveckling. En rapport för Sidas projektgrupp "Kapacitetsutveckling som en strategisk fråga", 2002

Afrikagruppernas informationsverksamhet. Fallstudie i projektet Utvärdering som en lärande process av Per-Ulf Nilsson, Josephine Carsson, Anna Tibblin, Tina Lundh och Tomas Rydmo. Rapport från informationsavdelningen

### *Rädda Barnen och Sociala Missionen*

Att jagas av tankar om hemlandet. Om ensamma flyktingungdomars möjligheter till återvändande, av Cornelia Gunnarsen

### *Sociala Missionen*

Att bli varse återvändandets komplexitet. Sociala Missionens återvändandeprogram 1989-1992

Johansson, Christina (2001) Utvärdering av återvändarverksamheten på Sociala Missionen

### *Svenska kyrkans internationella avdelning*

Landrapport Sverige med fokus på Invandring. Asyl. Återvandring. Sammanställd av Svenska kyrkans internationella avdelning, 2002

### *Svenska Röda korset*

Nordiskt projekt för temporärt återvändande av bosnisk expertis 98-99, slutrapport

### *Utrikesdepartementet*

Regleringsbrev för budgetåret 2003 avseende Migrationsverket

Enkätundersökning av bosniska flyktingars återvändande från Sverige, Sveriges ambassad Sarajevo 1998

### *Århus kommun*

Somaliske flygtninge vender hjem for at hjælpe med genopbygning af Somalia, 2001

### *Fredsavtal*

Daytonavtalet, The general framework agreement for Peace in Bosnia and Herzegovina, 1995

### **Intervjuer**

Ali Hussein

Anders Lygdman

Anita Carlsson

Christer Larsson

Dario Marlovic

Eva Danielsson

Gert Bohlin

Gunilla Sernstedt

Jasmina Rekić

Katarina Slonje

Lars Johansson

Lena Rösell

Lotta Lidén

Mirsad Hadzic

Monika Lamkén

Sara Åkesson

Tomas Magnusson

