



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP



Illustration: Gerd Cruse-Sondén

Integrationsfrämjande genom dialog

Praktiker och förändringsteorier i sex verksamheter

Thomas Jordan

Working papers – Department of Sociology and Work Science, 2019:2
ISBN 978-91-87876-30-1

Förord

Jag vill varmt tacka er verksamhetsledare som medverkat i projektet genom att samtala med oss om er verksamhet, att läsa och kommentera sammanställningar och att fylla i det avslutande formuläret om vilka av 72 listade praktiker ni använder i er verksamhet. Jag är väl medveten om att det kan ha tänjt på ert tålamod när vi kom tillbaka i flera omgångar och bad er avsätta ännu mer tid för att ge oss ytterligare underlag. Jag hoppas att det också gav er tillfälle att reflektera över er praktik på ett meningsfullt sätt. Tack till Driton Rama, Bahareh Mohammadi Andersson, Arbresha Rexhepi, Armin Azadkhah, Liisa Johansson, Gunilla Zackeus, Pernilla Landin, Wafaa Rahbi, Gladys Cordova, Lina Renholm Nyby och hela övriga personalen på Mixgården. Eva Ohlsson, du finns inte med oss längre, vilket fortfarande smärta mycket. Jag hoppas en del av din eminenta klokskap, som ju faktiskt var upprinnelsen till denna studie, på något sätt avspeglas i denna skrift och därmed bidrar till att i alla fall lite av den kompetens du utvecklade lever vidare hos andra.

Det forskningsprojekt som ledde fram till denna skrift planerades och genomfördes av mig och mina kollegor Pia Andersson och Björn Andersson. Tack till er båda för konstruktiva diskussioner av bl.a. metodfrågor och formuleringar, och tack till Pia för efterforskningar av tänkbara fall, läsning av dokumnet, intervjuer med deltagare och flera verksamhetsledare från andra verksamheter än de som slutligen kom att ingå i studien, samt mycket annat.

Jag vill också tacka Göran Sundqvist för grundlig genomläsning och många konstruktiva synpunkter och förslag. Tack också till Marie Carlson för att du tog dig tid att resonera med oss på utkaststadiet.

Tack också till forskningsrådet Forte som beviljade forskningsmedel för denna studie.

Göteborg, november 2019

Thomas Jordan

Integrationsfrämjande genom dialog

Praktiker och förändringsteorier i sex verksamheter

Innehåll

1. Inledning och tips till dig som läsare	1
DEL 1	
2. Integration: problemformulering	3
3. Empowerment, mänskliga rättigheter och interkulturell förståelse	6
4. Programteori och förändringsteorier	10
5. Vägar till integration och stärkt handlingskompetens	13
6. Vad <i>är</i> empowerment?	16
7. Studiens design och genomförande	19
DEL 2	
8. Sex verksamheter som främjar integration genom dialog	23
DEL 3	
9. Tre uppgifter: bygga relationer, skapa dialogklimat, transformation	33
10. Samtalsledningens hantverk och redskap	41
11. Polariteter – spänningsfält och dilemman	54
12. Avslutande kommentarer	59
Referenser	61
Bilaga 1: De sex verksamheternas programteorier	63
Bilaga 2: Om "Women's ways of knowing"	86
Bilaga 3: Praktiker i de sex verksamheterna	91

1. Inledning och tips till dig som läsare

Denna skrift är avsedd att kunna fungera som en källa till reflektion och utveckling för verksamheter som använder dialog för att främja integration av immigranter med en bakgrund i samhällen som är mycket annorlunda än det svenska. Skriften bygger på ett forskningsprojekt där vi analyserat arbetssätten i sex verksamheter som har just denna inriktning.¹ Syftet med projektet var att utveckla kunskap om hur man kan gå tillväga för att främja ökad handlingskompetens och eventuellt också påverka normer och värderingar som inte är förenliga med svenska lagar. De sex verksamheter vi ingående studerat är:

- **Källan**, ett interreligiöst centrum med öppen verksamhet i Fisksätra, Nacka kommun
- **Att vara förälder i Sverige**, ett föräldrastödsprogram riktat till invandrare i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning, Stockholm.
- **Elektra** Göteborg, Hjältar och Hjältinnor, ett ledarutvecklingsprogram för förortsungdomar som drivs av Fryshuset i Göteborg.
- **Mixgården**, en fritidsgård i Göteborgsförorten Hammarkullen.
- **Bygga Broar** i Hörby, Skåne, ett program med bland annat syftet att förebygga hedersrelaterat hot och våld, som integrerats med SFI, Svenska för invandrare, i Hörby kommun.
- **ENIG**, Etableringsprogram för nyanlända i grupp, ett program som genomförs i bl.a. Kristianstad på uppdrag av Arbetsförmedlingen och vars deltagare har haft svårigheter att etablera sig på svenska arbetsmarknaden eller svårigheter att genomgå Svenska för invandrare.

Verksamheterna presenteras mer utförligt i kapitel 8.

Tips till dig som läsare

Skriften är indelad i tre delar. Om du är en ledare i en verksamhet som använder en dialogansats och främst är intresserad av själva hantverket kring att leda grupper som syftar till att överbrygga klyftor av något slag så kan du mycket väl gå direkt till **del 3**. I **del 1** placerar jag in temat och denna studie i ett större sammanhang. Eftersom temat integration/inkludering/etablering är en komplex och svårlöst samhällsfråga finns det många olika perspektiv som befinner sig i spänningsförhållande till varandra. Bara att använda ett ord som "integration" väcker hos många engagerade människor omedelbart frågor och invändningar kring begreppets innebörd och lämplighet. Om dessa frågor intresserar dig så rekommenderas du att läsa del 1. **Del 2** ger en närmare presentation av de sex verksamheterna som ingått i vår studie.

Översikt av innehållet i Del 1

I *andra kapitlet* formuleras en problembeskrivning som från min sida är startpunkten för studien. Dessutom förs en diskussion om svårigheterna, som är typiska för komplexa samhällsfrågor, att hitta ett sätt att alla kunna prata om integration utan att fastna i kontroverser om *hur* man bör prata om temat.

¹ "Vi" är Thomas Jordan, Pia Andersson och Björn Andersson, alla forskare vid Göteborgs universitet. Se vidare kapitel 7. I skriften kommer det ibland stå "vi", ibland "jag". Detta avspeglar att vi arbetat med projektet tillsammans, medan det är jag, Thomas Jordan, som är författare till denna skrift.

I *tredje* kapitlet beskriver jag tre perspektiv som i varierande utsträckning finns företrädda i de verksamheter vi studerat: empowerment, mänskliga rättigheter och interkulturell förståelse. Jag behandlar också kortfattat två andra relevanta perspektiv, det normkritiska perspektivet och resursperspektivet. Integrationsfrämjande verksamheter verkar i spänningsfältet mellan dessa ibland inte helt lättförenliga perspektiv.

Det *fjärde* kapitlet erbjuder en kortfattad presentation av programteori och begreppet förändringsteori, som är centrala begrepp för den studie vi genomfört.

Det *femte* kapitlet ger med hjälp av en anpassad version av Ken Wilbers kvadrantmodell en översikt över olika perspektiv på hinder för och vägar att främja integration.

I det *sjätte* kapitlet presenteras ett synsätt på vad *empowerment* innebär, när begreppet används för att representera ökad handlingskompetens hos individer genom att stärka deras inre resurser.

Det *sjunde* kapitlet presenterar forskningsprojektets metod och genomförande.

Innehållet i Del 2

Det *åttonde* kapitlet beskriver de sex verksamheter som medverkat i studien. Här behandlas respektive verksamhets inriktning och narrativ, vilka perspektiv som präglar inriktningen och några kommentarer om verksamheternas särskilda förutsättningar. Kapitlet ger också en översikt över vilka typer av mål verksamheterna tar upp som viktiga.

Innehållet i Del 3

Det *nionde* kapitlet fokuserar de tre uppgifter som verksamhetsledare står inför när de ska leda en grupp att genom dialog utveckla handlingskompetens och identifikationer som ökar möjligheten till integration: (i) bygga relationer, (ii) skapa dialogklimat, och (iii) transformation/utveckling. Särskilt behandlas de utmaningar verksamhetsledare kan ställas inför i denna kontext.

Det *tionde* kapitlet går systematiskt igenom det 70-tal praktiker/förhållningssätt jag identifierat genom vår studie som är uttryck för verksamhetsledarnas uttryckta eller underförstådda förändringsteorier.

I det *elfte* kapitlet tar jag upp ett antal polariteter som blivit synliga under analysarbetet, d.v.s. spänningar mellan olika värden eller synsätt som inte utan vidare kan integreras i ett och samma arbetssätt.

Det *tolfte* kapitlet avslutar skriften med några övergripande kommentarer, bland annat om den tänkta nyttan med studien.

DEL 1

2. Integration: problemformulering

När integration har förhinder

Vi vet alla att gruppen invandrare till Sverige är mycket heterogen. De som kommit hit som flyktingar eller med annan status har de mest olika bakgrunder, förutsättningar, livssituationer och strategier för att ta sig fram i livet. I fokus för denna skrift är de invandrare som av olika skäl inte blivit eller ännu inte är på god väg att bli integrerade/etablerade i det svenska samhället, så att de kan försörja sig själva och uppleva sig vara inkluderade i den utsträckning de vill och behöver. Integration är framför allt en stor utmaning för de som har sin bakgrund i samhällen som har stora olikheter med det svenska: kulturellt, socio-ekonomiskt, politiskt och religiöst. Det är givet att nyanlända migranter står inför uppgiften att finna sig tillrätta i det nya landet, men det finns också invandrare som bott länge i Sverige, till och med andra generationens invandrare, som i någon mening lever i utanförskap och där integration fortfarande är ett viktigt tema.

Det finns många olikartade omständigheter som kan förklara att personer med migrationsbakgrund lever i utanförskap. Kombinationen av faktorer varierar också starkt från person till person och från grupp till grupp. Vissa faktorer har att göra med predikamentet att komma från ett samhälle med radikalt andra förhållanden än det samhälle man kommit till. Andra faktorer har att göra med de hinder för integration som finns i det svenska samhällets sätt att fungera, t.ex. brist på arbetstillfällen för lågutbildade med begränsade färdigheter i att tala svenska; diskriminering vid anställningar; svårigheter att hitta en bostad; boendesegregation; en kultur som inte är välkomnande vad gäller att knyta sociala kontakter för ickesvenskar, etc. I kapitel 5 kommer jag mer ingående att behandla olika perspektiv kring hinder för och vägar till integration/etablering/inkludering.

Den situation man hamnar i när man har sin bakgrund i en social miljö som är mycket annorlunda det samhälle man migrerat till innebär att de beprövade sätt att hantera vardagen man vuxit upp med och utvecklat innan migrationen inte räcker till för att hantera de nya och annorlunda uppgifter man ställs inför: kontakt med svenska myndigheter, förskola, skola och andra institutioner, skaffa jobb i svenska arbetslivet, uppfostra barn under helt andra förhållanden än i hemlandet, etc.

Om man stöter på större svårigheter än man väntat när man försöker etablera sig i svenska samhället kan en hanteringsstrategi bli att man söker identitet, självkänsla, samhörighet och stöd bland de som är lika en själv och i de egna traditionerna, normerna och trosföreställningarna. Detta kan i värsta fall leda till uppkomsten av kulturella enklaver som står utanför majoritetssamhället på ett sätt som bäddar för problematiska företeelser: svart ekonomi, illegala sätt att försörja sig, fientlighet och ett utanförskap med lågstatusidentitet.

När man inte kan förlita sig på inlärd normer och praktiker, därför att man står inför andra utmaningar än de man haft tidigare i livet, då behöver man andra kompetenser än de som tidigare varit nödvändiga. Man måste kunna öppna sig för och lära sig nya spelregler för social interaktion och kunna använda dem i olika situationer; man kan behöva utveckla tolerans för människor som följer andra normer och har andra trosföreställningar än man själv; man behöver

kunna stödja sina barn i deras process att utveckla fungerande identiteter i spänningsfältet mellan olika normsystem; man behöver kunna läsa av och förhålla sig till de förväntningar som riktas mot en själv som medborgare, förälder, anställd, granne, etc. Att bemästra dessa utmaningar kan vara svårt. För många sker utvecklingen av den nödvändiga handlingskompetensen efter hand, utan särskilda insatser, i synnerhet om man kommer i arbete och där gör rika erfarenheter av hur det svenska samhället fungerar (se vidare kapitel 5 nedan).² Denna skrift handlar dock om verksamheter som aktivt arbetar med att underlätta dessa processer genom någon typ av dialogansats.

"Wicked issues" och språkbruk

Det finns en omfattande litteratur kring begreppet "wicked issues" (ursprungligen "wicked problems"), ett begrepp som betecknar komplexa och svårlösta samhällsfrågor (Rittel & Webber, 1973; Chapman, Edwards & Hampson, 2009; Jordan & Andersson, 2010). Det handlar här om problematiska samhällsföreteelser som är komplexa vad gäller orsakssammanhang och andra omständigheter. Det finns i allmänhet många berörda intressenter/aktörer, som också har väldigt olikartade intressen och värderingar. "Wicked issues", eller svårlösta samhällsfrågor, är svåra att få bukt med just därför att orsakssammanhangen är mycket komplexa och många intressen berörs. Exempel på svårlösta samhällsfrågor är utanförskap, fattigdom, hemlöshet, kriminella nätverk, narkotikamissbruk, våldsbejakande extremism, främlingsfientlighet, klimatförändringar, miljöförstöring, boendesegregation, dåliga skolresultat, långtidsarbetslöshet, sjukskrivningar av psykosociala skäl och livsstilssjukdomar.

Komplexiteten vad gäller särskilt orsakssammanhang och olika intressen innebär att det finns utrymme för uppkomsten av mycket olikartade perspektiv bland berörda intressentgrupper. I den mån olika aktörer bara använder sig av *ett* perspektiv ("monologisk rationalitet", Wilber, 1995) när de bildar sig uppfattningar i en viss fråga ökar komplexiteten ytterligare, eftersom man då blir upptagen med att försöka övertyga omvärlden om det riktiga i det egna synsättet. Med "perspektiv" menas här ett system av antaganden, begrepp, värderingar och övertygelser som utgör ett varaktigt tolkningssystem för en person eller en åsiktsgemenskap. Det som utgör skillnaderna mellan olika perspektiv är bl.a.:

- Vilka problem och frågor som framstår som centrala (och därmed vilka problem och frågor som hamnar i bakgrunden eller ignoreras helt).
- Vilka intressen och/eller värden man i första hand värnar om.
- Föreställningar om orsakssammanhang och övertygelser om vilka åtgärder som är verk samma.
- Vilka farhågor man har om oönskade konsekvenser av handlingsstrategier.
- Blinda fläckar (problem man inte uppmärksammar, hinder man inte beaktar, möjliga oönskade konsekvenser man inte tänker på).

En vanligt förekommande företeelse i samband med svårlösta samhällsfrågor är att företrädare för olika perspektiv är mycket vaksamma vad gäller de ord andra aktörer använder. Det finns ofta ett starkt engagemang för vissa värden eller problem och det finns mycket olikartade narrativ om vilka problem som är angelägna, vad orsakerna är till att problemen finns och vad

² Se också Bi Puranens studie *Med migranternas röst. Den subjektiva integrationen* (Puranen, 2019), som redovisar en omfattande undersökning av värderingsförskjutningar hos migranter boende i Sverige i relation till värderingar i migranternas ursprungsländer. Studien bygger på data från World Values Survey.

som borde göras. Det uppstår lätt en situation där andras synsätt upplevs som konkurrerande, och man har kritiska synpunkter på befarade negativa konsekvenser om vissa synsätt blir dominanta.

När man är verksam inom ett fält där det finns komplexa kontroversiella frågor lär man sig snabbt att det inte är så lätt att välja vilka ord man ska använda om man vill undvika att få projektioner på sig om vilket synsätt man företräder. Ska man t.ex. prata om "invandrare", "utlandsfödda", "immigranter", "migranter", "flyktingar", eller "personer med utländsk bakgrund"? Ska man tala om "integration", "etablering" eller "inkludering"? Begreppen betyder delvis olika saker, men det är inte bara att välja det begrepp som man själv tycker är mest adekvat, utan ordvalen signalerar ofta för de som har uppfattningar i frågan att man företräder ett visst perspektiv (eller är otillräckligt insatt i viktiga distinktioner). Bara att använda ett visst ord som betecknar en grupp av människor, som vid närmare betraktande är mycket heterogen, är i sig problematiskt och suspekt i mångas ögon (se vidare kapitel 10, Polariteter). Jag vill inte ge mig in i en djupare diskussion om begreppsdefinitioner här, utan nöjer mig med att säga att när begreppet "integration" används här så syftar det på processen att etablera sig i samhället så att man kan försörja sig, fungera som samhällsmedborgare och i rimlig grad känna sig inkluderad, och inte på "assimilering" i bemärkelsen att "bli som svenskarna". Jag är engagerad i temat därför att det finns olika typer av angelägna problem och svårigheter som följer för individer, grupper och samhället i stort när det finns oönskat utanförskap eller djupgående värdeskillnader som kan innebära konflikter och missförhållanden.

3. Empowerment, mänskliga rättigheter och interkulturell förståelse

Under arbetet med forskningsprojektet har vi i verksamhetsledarnas sätt att prata om sina verksamheter kunnat urskilja tre olika perspektiv som kan spela större eller mindre roll i integrationsfrämjande verksamheter. De tre perspektiven har det gemensamt att det finns en ambition att åstadkomma förändringar vad gäller människors meningsskapande, men det finns också stora skillnader i vad som står i centrum för ansträngningarna. Jag har valt att sätta namn på dessa perspektiv genom att använda redan befintliga benämningar, trots risken med att läsaren redan har en uppfattning om vad dessa benämningar står för, som inte nödvändigtvis stämmer med hur verksamhetsledarna vi intervjuat tänker. När jag beskriver perspektivens särdrag syftar jag alltså på de synsätt vi mött i våra fall, inte på den omfattande litteratur som finns kring begreppen. De tre perspektiven är följande: *Empowermentperspektivets* fokus är att stärka målgruppens handlingskompetenser. *Mänskliga rättighetsperspektivet* strävar efter att påverka målgruppens värderingar och normer i en viss riktning, nämligen i riktning mot identifikation med värden och normer som innebär respekt för individens integritet och rättighet att själv välja sin livsväg. *Det interkulturella perspektivet* fokuserar relationen mellan grupper som representerar olika kulturer, och strävar efter att främja ömsesidig förståelse och respekt, inte minst vad gäller värdkulturens inställningar gentemot invandrare.

	Empowerment-perspektivet	Mänskliga rättighetsperspektivet	Det interkulturella perspektivet
Central uppgift	Stärka individer att kunna ta makten över sina egna liv.	Främja att människor identifierar sig med värderingar som innebär respekt för mänskliga rättigheter.	Främja ömsesidig förståelse och respekt mellan människor som har olika kulturell bakgrund.
Kritisk mot	Perspektiv som innebär att människor ses som offer och hjälpbehövande.	Perspektiv som inte tar problematik med kränkningar av mänskliga rättigheter på allvar.	Perspektiv som överbetonar andra kulturers negativa sidor. Perspektiv som oreflekterat gör den egna kulturens värderingar och praktiker till norm.

Figur 1. Översikt över tre perspektiv

Dessa perspektiv kan vara svårförenliga, men det finns också verksamheter som integrerar alla tre perspektiven, trots att det finns spänningar mellan dem. I de följande delavsnitten presenteras perspektiven, så som jag tolkat dem i vår studie. Jag kommer bara flyktigt att hänvisa till den ofta kritiska litteratur som finns kring olika varianter av perspektiven, eftersom mitt fokus är verksamhetsledarnas meningsskapande snarare än de diskurser som återfinns i vetenskaplig och annan litteratur.

Jag tar också kortfattat upp ytterligare två perspektiv, som inte spelar en lika framträdande roll för de verksamhetsledare vi samtalat med, men som på olika sätt är relevanta för fältet. Det handlar om *det normkritiska perspektivet* och *resursperspektivet*.

Empowermentperspektivet

Empowermentperspektivet har fokus på att stärka möjligheterna för individer och grupper som på något sätt är missgynnade i samhället att skapa sig tillfredställande liv. I de verksamheter som vi valt att avgränsa studien till är empowermentperspektivet främst inriktat på att stärka *individens* självförtroende, insikter, kunskap och färdigheter. Detta hindrar inte att verksamhetsledarna också kan ha ett bredare empowermentperspektiv, där det ses som viktigt att också förändra samhällsstrukturer, politik och kollektiva föreställningsvärldar. De valda verksamheterna är dock fokuserade på det som kan hända i de grupper man arbetar med. I empowermentperspektivet är det centralt att utgå från målgruppens situation och behov, medan ambitioner att påverka deltagarnas normer och förhållningssätt i en viss riktning är begränsade (jämför med mänskliga rättigheterperspektivet nedan).

En kritik mot empowermentperspektiv som fokuserar på att stärka individer och/eller familjer är att man här ignorerar att det finns/kan finnas samhällsstrukturer som skapar och upprätthåller ojämlika förhållanden (Pease, 2002), t.ex. etnisk diskriminering på arbetsmarknaden och utbildningssystem som mer eller mindre förutsätter att man är uppväxt i en viss typ av samhälle med vissa former av socialisering. En annan typ av kritik är att empowermentperspektivet kan bygga på en oreflekterad attribution av positioner, där det finns vissa som är i behov av att få stöd, och andra som vet vad dessa behöver (Cruikshank, 1999; Pease, 2002).

Mänskliga rättigheterperspektivet

Mänskliga rättigheterperspektivet har sin utgångspunkt i ett engagemang för individens och grupperns rätt att få sina grundläggande mänskliga behov tillgodosedda, så som fysisk säkerhet, yttrandefrihet, trosfrihet och rätten att välja sin egen livsväg. Perspektivet är kopplat till situationer där människors grundläggande rättigheter inte blir respekterade, så som vid hedersrelaterat tvång, hot och våld. Mänskliga rättigheterperspektivet har en tydlig påverkansagenda: man vill motverka odemokratiska normer och värderingar och främja värderingar, normer och inställningar som innebär respekt för andras rättigheter, solidaritet, tolerans och en demokratisk grundhållning.

En kritik mot mänskliga rättigheterperspektivet är att det finns en risk att den bygger på en "bristdiskurs", d.v.s. utgår från att det finns grupper av människor som har "brister" som behöver åtgärdas (Carlsson, 2002). En risk man ser med detta är stereotypisering, d.v.s. att man tillskriver vissa grupper av människor vissa egenskaper, behandlar alla människor med viss gruppidentitet som om de har samma egenskaper och därmed osynliggör de mycket stora skillnader som finns inom alla grupper. En annan typ av kritik är att företrädarna för mänskliga rättigheterdiskursen ibland underlåter att problematisera vilka rättigheter som är att betrakta som universella, d.v.s. alltid giltiga (Pollis & Schwab, 1980; Preis, 1996). Man kan ifrågasätta om de västerländska föreställningarna om mänskliga rättigheter kan tas för givna, eller om det finns andra moraliskt hållbara sätt att formulera rättigheter än de västerländska. Det kan också finnas situationer där olika typer av rättigheter hamnar i konflikt med varandra, som t.ex. individens rätt till självbestämmande kontra religionsfriheten, d.v.s. grupperns rätt att ha sina egna trosföreställningar och traditioner.

Det interkulturella perspektivet

I det interkulturella perspektivet är ett centralt tema majoritetskulturens benägenhet att göra sina egna värderingar, beteendekoder och andra föreställningar till norm på ett oreflekterat sätt. Med ett sådant fokus blir det naturligt att se interkulturellt brobygge som leder till större *ömsesidig* förståelse, respekt och tolerans som en viktig uppgift. En betydande skillnad mellan det interkulturella perspektivet och de båda ovan nämnda är att fokus i empowerment- och mänskliga rättigheterperspektiven är att förändringar ska ske i "målgruppen", d.v.s. hos invandrarna. I det interkulturella perspektivet är det minst lika viktigt, hos många ännu viktigare, att föreställningar hos företrädare för majoritetskulturen behöver förändras.

Med det interkulturella perspektivet blir det naturligt att betona dels det som är allmänmänskligt gemensamt, oberoende av vilken kulturell bakgrund man har, dels positiva aspekter av olika kulturer. Omvänt vill man motverka negativa stereotyper som knyts till "De Andra". I den mån man utgår från ett interkulturellt perspektiv är man kritisk till verksamheter som bara riktar sig till invandrare, utan man strävar efter möjligheter att bearbeta förståelse och inställningar ömsesidigt, både bland majoritetskulturens medlemmar och i minoritetsgrupper.

En kritik mot det interkulturella perspektivet är att det finns en risk för en form av kulturrelativism som slätar över problematiska aspekter av olika kulturer, som t.ex. patriarkala normsystem, ojämlikhet mellan olika skikt, rasism, etc. (Brown, 2008). Om man anser det stora problemet är att majoritetskulturens har en benägenhet att se sig själv som överlägsen, kan tal om och arbete mot t.ex. hedersrelaterat hot och våld framstå som ett försåtligt och problematiskt uttryck för ett underliggande etnocentriskt synsätt, där "De Andra" är behäftade med olika negativa egenskaper (se vidare nedan).

Det normkritiska perspektivet

Det normkritiska perspektivet har bland annat rötter i feministiska och queer-perspektiv, där man förhåller sig kritiskt till normer kring kön (Bromseth & Darj, 2010; Kalonaityté, 2014). Tillämpat på föreställningar om etnicitet och kultur kan ett normkritiskt perspektiv ses som en mer radikal släkting till det interkulturella perspektivet. Perspektivet finns inte så starkt företrätt i de verksamheter vi studerat, eftersom vi valt verksamheter som har människor med invandrarbakgrund som sin målgrupp. Den problematik man i första hand vill adressera finns i majoritetssamhället, inte bland minoritetsgrupper. Det normkritiska perspektivet ger en värdefull kontrastverkan i förhållande till de tre perspektiven som beskrivits ovan. När ett normkritiskt synsätt används i relation till temat integration hamnar fokus bland annat på att problematisera majoritetskulturens benägenhet att göra sig själv till norm och göra anspråk på tolkningsföreträde i frågor som rör värderingar, normer och praktiker. Framträdande begrepp i detta perspektiv är stereotypisering, postkolonialism, rasifiering, vithetsnorm och just normkritik. Det ses inom ramen för detta perspektiv över huvud taget som mycket problematiskt att tala i termer av olika kollektiv som tillskrivs olika egenskaper. Varje individ är unik, men ställs också inför strukturella krafter som t.ex. just behandlar individen utifrån en tillskriven kollektiv identitet. En central ambition är att avslöja och dekonstruera såväl socialt konstruerade stereotypa föreställningar som de samhällsstrukturer som upprätthåller underordning och överordning.

Resursperspektivet

Resursperspektivet är ibland en integrerad del av empowermentdiskursen, särskilt i litteratur om socialt arbete (Herriger, 2008). Det kan ses som en kritik av utbredda och ofreflekterade perspektiv där vissa grupper av människor ses som maktlösa, oförmögna och hjälpbehövande. I resursperspektivet vill man i stället stärka uppmärksamheten kring att människor har kompetenser och olika typer av strategier för att värna sina behov och intressen (Phillimore et al. 2019). Genom att rikta blicken mot resurser snarare än brister kan man ta sig ur en konstruktion av verkligheten som innebär att det finns klienter och behandlare och i stället närma sig en mer respektfull, differentierad och lösningsinriktad hållning, lyhörd för unika omständigheter och människors egna kreativitet.

	Det normkritiska perspektivet	Resursperspektivet
Central uppgift	Avslöja majoritetssamhällets benägenhet att göra sina egna normer till överordnad norm.	Uppmärksamma individers egna resurser, kompetenser och strategier.
Kritisk mot	Perspektiv som tillskriver stora grupper av människor stereotypa egenskaper. Perspektiv som pekar ut och försöker åtgärda problem hos "de andra" utifrån en "bristdiskurs".	Perspektiv där människor ses som medlemmar av en grupp som är maktlös och hjälpbehövande.

Figur 2. Det normkritiska perspektivet och resursperspektivet

4. Programteori och förändringsteorier

När man startar och driver en verksamhet eller ett projekt så gör man det för att man vill uppnå något slags mål, man vill att verksamheten ska fylla en funktion man anser behövs. Frågan är då hur detta ska gå till. Det finns numera väl genomtänkt metodik för att utveckla och utvärdera olika typer av verksamhet, som brukar gå under beteckningen *programteori* (se t.ex. Funnell & Rogers, 2011; Pawson & Tilly, 1997). Programteori är mer en metodik, eller en samling metodiker, än en teori och kan vara till stor hjälp för att utveckla arbetssätt genom att de bakomliggande föreställningarna blir synliga och tillgängliga för reflektion. I Funnell & Rogers framställning har programteori två huvuddelar: *förändringsteori* (theory of change) och *aktivitetsteori* (theory of action).

Förändringsteorin är de föreställningar verksamhetsledare har om vilka verkansmekanismer som kan sättas i arbete för att uppnå en önskad förändring. Om man t.ex. vill främja integration så kan man utgå från väldigt olikartade förändringsteorier (se vidare kvadranterna i kapitel 5).

Aktivitetsteorin är de konkreta aktiviteter man tänker sig att genomföra inom den verksamhet man bedriver. Dessa aktiviteter är det konkreta uttrycket för de underliggande förändringsteorierna.

Det är ganska vanligt att verksamhetsledare inte har en klart formulerad och kritiskt granskad programteori, utan verksamhetens former har vuxit fram efter hand och är ibland baserade på relativt oartikulerade antaganden om vad man vill uppnå, vad som fungerar och vilka aktiviteter man vill genomföra. Med stöd av programteori kan man skapa en tydligare bild av hur föreställningarna om förändringsmekanismer och aktiviteter och förhållningssätt egentligen ser ut. Därmed blir det också lättare att överväga om det finns *andra*, alternativa, förändringsteorier och aktiviteter som skulle kunna bidra till att uppnå de önskade målen än de man hittills satt i arbete. En klar bild av vilka antaganden som finns om förändringsmekanismer i en viss verksamhet gör det också möjligt att kritiskt granska och bedöma graden av trovärdighet i verksamhetens programteori.

Jag har i denna studie använt ett format för att beskriva och analysera programteori som bygger på fyra komponenter: *narrativ*, *förändringsteori*, *praktiker* och *mål*. Jag har för de verksamheter vi studerat gjort figurer med fyra kolumner där jag i varje kolumn i punktform sammanfattat de mest centrala inslagen i verksamheternas arbetssätt.³

Narrativ	Förändringsteorier	Praktiker	Mål
•	•	•	•
•	•	•	•
•	•	•	•

Figur 3: Format för att överblicka verksamhetens programteorier

1. *Narrativ* är den verklighetsbeskrivning som ligger till grund för respektive verksamhet. När jag analyserat intervjuer och dokumentation (t.ex. verksamhetsplaner) har jag funnit tre viktiga

³ Se kapitel 7 för en redogörelse av hur vi gick till väga.

delkomponenter i narrativen. Den första av dessa är *problemformuleringen*, d.v.s. vad det är för problem eller uppgifter som är centrala för verksamheten och hur dessa beskrivs. Inte sällan uppstår en känsla av konkurrens mellan problemformuleringar: andras utpekande av vissa problemställningar ses som problematiskt därför att det upplevs som att de sätter fokus på "fel" saker i relation till de frågor man själv ser som angelägna. Den andra delkomponenten är framträdande *antaganden*, ofta om orsakssamband i uppkomsten av de problem man vill ta sig an. Dessa antaganden kan vara viktiga för att de leder vidare till vilka åtgärder man tror ska kunna vara verksamma för att ta hand om eller förebygga en problematisk företeelse, alternativt förverkliga en positiv vision. Den tredje delkomponenten, som är olika starkt framträdande i olika verksamheter, är *värderingar* som är centrala för den inriktning man valt för verksamheten.

När man studerar olika verksamheter, i synnerhet om man jämför olika men närliggande verksamheter, så blir det uppenbart att narrativen är mycket olika och att de präglar inriktningen på verksamheten starkt. Narrativen har ofta djupa rötter i den personliga biografien hos de personer som startade verksamheten, eller i en viss organisations eller rörelses historia. Narrativen har en nära koppling till den fjärde komponenten i vårt sätt att beskriva programteorier, målen, eftersom problemformulering och värderingar är de ramar inom vilka målen formuleras.

2. *Förändringsteorier* är som sagt de föreställningar som finns inbyggda i verksamheterna om verkansmekanismer. Ibland är de tydligt uttalade, men inte sällan krävs ett visst arbete för att frilägga och formulera föreställningar som finns, men hittills inte blivit tydligt artikulera.⁴ Ett tillvägagångssätt är att ta utgångspunkten i de konkreta aktiviteter och förhållningssätt som förekommer i en verksamhet och sedan ställa frågor kring varför verksamhetsledarna gör det de gör. Vissa förändringsteorier är centrala och styr och genomsyrar hela arbetssättet. Andra förändringsteorier är smala och bara relevanta för mycket avgränsade situationer eller delmål.

3. *Praktiker* är de mönster för bemötande och interaktion som verksamhetsledarna uppvisar och som avses medverka till måluppnåelsen. I litteraturen om programteori talar man mest om "aktiviteter" här, d.v.s. vad det är för olika typer av aktiviteter som ingår i en verksamhets program. Detta är givetvis relevant för denna studie också, men jag fann att mycket av det som antogs vara verksamt hade mindre med särskilda aktiviteter att göra och mer med verksamhetsledares sätt att bemöta, leda och kommunicera med deltagare. Jag inkluderar därför både aktiviteter (t.ex. vissa övningar, användandet av bilder) och förhållningssätt i denna komponent.

4. *Mål* finns ofta formulerade i verksamhetsplaner, projektbeskrivningar och manualer, om sådana finns. Vi fann att flera av verksamheterna formulerar mål på väldigt olika skalnivåer, från mycket breda mål, som fred på jorden, till mycket specifika mål, som att bidra till att deltagarna ska kunna hantera konfliktsituationer med sina barn på ett bättre sätt (se vidare kapitel 8). I flera fall fick vi ha en rätt ingående dialog med verksamhetsledare om hur de verkliga målen (till skillnad från det uppdrag man fått sig tilldelat av uppdragsgivare) för den egna verksamheten skulle kunna formuleras.

⁴ Chris Argyris och Donald Schön (1974) skiljde mellan "espoused theories", de teorier man säger sig använda, och "theories-in-use", de underliggande föreställningar som faktiskt styr hur man tänker och agerar, utan att man kanske är medveten om det. Det kan finnas stora diskrepanser mellan "espoused theories" och "theories-in-use", vilket innebar att vi var måna om att inte bara prata om verksamhetsledarnas idéer om sina program, utan snarare be dem beskriva av vad de faktiskt gör och utifrån deras aktiviteter och konkreta förhållningssätt utforska underliggande förändringsteorier.

Jag upprättade tabeller enligt strukturen i figur 3 för var och en av de sex verksamheterna, där de fyra komponenterna beskrivs med utgångspunkt från dels verksamheternas egen dokumentation, dels (och framför allt) intervjuer med verksamhetsledarna. Dessa tabeller finns återgivna i bilaga 1. I kapitel 7 finns en redogörelse för undersökningsdesignen jag använde för att konstruera dessa tabeller. Tabellerna utgör en kondenserad beskrivning av verksamheternas programteorier så att det blir möjligt att jämföra dem och använda kontrastverkan mellan dem för reflektion och, eventuellt, kritisk granskning. En sådan överblick och jämförelse kan göra det lättare att se särprägel i olika verksamheters programteorier, bedöma om programteorierna är välgrundade och överväga om det finns anledning att utveckla programteorierna vidare, t.ex. genom att lägga till fler praktiker och förändringsteorier än de man hittills använt sig av.

Om du som läsare själv arbetar i en verksamhet som använder dialog i sammanhang där det finns betydande skillnader i föreställningsvärldar så utgör tabellerna i bilaga 1 exempel på hur man kan göra för att tydligare formulera den egna verksamhetens programteori. Att läsa och reflektera över de sex tabellerna kan också, utan att göra en likartad tabell över den egna verksamheten, utgöra en startpunkt för att reflektera över egna antaganden, mål och praktiker.

5. Vägar till integration och stärkt handlingskompetens

Syftet med detta avsnitt är att placera in de strategier för att främja integration som är i fokus i denna skrift i ett större sammanhang. Att främja integration av personer med utländsk bakgrund är ett tema som väl uppfyller kännetecknen på "wicked issues", komplexa samhällsfrågor. Sådana frågor är präglade av komplexa orsakssammanhang (varav ett flertal berör samhällseliga strukturer), många olikartade omständigheter, många berörda intressenter och många olika perspektiv. Det finns alltså anledning att förvänta sig att man kan ta sig an uppgiften att främja integration på många olika sätt och att ingen enskild strategi kan pekats ut som avgörande.

Ett sätt att få överblick, om än mycket schematisk och förenklad, över olika perspektiv på frågan om hur integration kan underlättas är att använda den amerikanska filosofen Ken Wilbers kvadrantmodell (Wilber, 1995. Se figur 4 nedan). Modellen formulerades för att tydliggöra relationen mellan olika typer av förklaringar respektive tolkningsperspektiv, där antagandet är att olika perspektiv skiljer sig åt vad gäller vilka typer av orsakssammanhang som sätts i fokus.⁵ De fyra kvadranterna bildas av två distinktioner. Den ena handlar om huruvida ett tolkningsperspektiv fokuserar "inre/interna" ("interior" hos Wilber) eller "yttre/externa" ("exterior" hos Wilber) faktorer. Med "interna" avses faktorer som har att göra med mönster för menings-skapande hos individer eller inom kollektiv. Med "externa" menas förklaringar som hänvisar till förhållanden som finns i den yttre tillvaro som individer och grupper befinner sig i. Den andra distinktionen gäller huruvida fokus ligger på mikro- eller makronivå, d.v.s. om förklaringarna söks på individuell eller kollektiv nivå.

Ett sätt att använda kvadrantmodellen i relation till integrationsproblematik kunde vara att se de fyra kvadranterna som fyra olika sätt att förstå varför integration *inte* sker av sig själv. Sitter problemet hos den individuella invandraren; i kollektiva attityder och identiteter i invandrargrupper och/eller i majoritetssamhället; i de konkreta hinder individen ställs inför; eller i samhällets strukturer? I figur 4 handlar det i stället om vilka *strategier för att främja integration* som följer av de fyra olika synsätten. En närliggande infallsvinkel, som i stort sett ger samma resultat, är att använda kvadrantmodellen för att beskriva olika perspektiv på empowerment.⁶ Empowermentbegreppet är mer fokuserat på individer, men det finns många forskare och debattörer som ser empowerment i termer av att förändra samhällsstrukturer, så som att omfördela resurser, motverka diskriminering på arbetsmarknaden, etc.

I övre vänstra kvadranten handlar det om strategier för att stärka individens inre resurser. I övre högra kvadranten är fokus i stället på de omständigheter som finns i individens omedelbara miljö: tillgång till resurser, incitament, hinder, sanktioner. I den nedre vänstra kvadranten fokuseras förutsättningar för integration och empowerment som rör kollektiva attityder, tolkningsmönster, normer, trosföreställningar, etc., d.v.s. det som samhällsforskare brukar beteckna som sociala konstruktioner. I den nedre högra kvadranten riktas uppmärksamheten mot samhällseliga hinder och stöd för integration på makronivå, som t.ex. egenskaper i skatte-, utbildnings-, socialförsäkrings- och samhällsplaneringssystem, maktstrukturer, resursfördelning och boendesegregation.

⁵ Jag har här anpassat kvadrantmodellen på ett sätt som avviker från Wilbers modell vad gäller den övre högra kvadranten, som hos Wilber handlar om perspektiv som söker förklaringar i yttre strukturer på individnivå, så som utifrån observerbara fysiska fenomen: biokemiska, fysiologiska, anatomiska och andra strukturer och processer. Wilber vidareutvecklade också sin kvadrantmodell till en typologi som beskriver åtta olika tolkningsperspektiv, vilket dock inte behandlas vidare här.

⁶ Jag går inte här närmare in på den omfattande diskussionen om olika perspektiv på empowerment. För översikter och kritiska perspektiv, se t.ex. Adams, 2008; Herriger 2014; Cruikshank, 1999; Pease, 2002.

	"Det interna" Fokus på meningskonstruktion	"Det externa" Fokus på yttre omständigheter
Fokus på individer	Individens inre resurser <ul style="list-style-type: none"> • Stärka självförtroende • Utveckla relevant kunskap och förståelse • Utveckla handlingskompetens. • Transformation av individens föreställningsvärld, normer, värderingar, synsätt, bilder av andra. 	Situationella omständigheter <ul style="list-style-type: none"> • Anpassa utbildning och träning till individens förutsättningar. • Förse individer med resurser, så som startbidrag. • Främja utveckling av socialt kontaktnätverk • Erbjuder möjlighet till provanställning, praktik, arbetsträning, etc. • Inrätta incitament för att lära språk och aktivt söka arbete. • Villkora bidrag till önskade beteenden. • Se till att oönskade beteenden får kännbara konsekvenser.
Fokus på kollektiv/system	Kollektiva identiteter och föreställningsvärldar <ul style="list-style-type: none"> • Främja invandrargruppers utveckling av en kollektiv identitet som bejakar den egna kulturella bakgrunden, samtidigt som den underlättar konstruktiv integration i det svenska samhället. • Påverka majoritetssamhällets syn på och attityder till personer med utländsk bakgrund. • Påverka majoritetssamhällets benägenhet att göra sig själv till överordnad norm. 	Samhällets strukturer <ul style="list-style-type: none"> • Motverka diskriminering, t.ex. på arbetsmarknaden. • Anpassa utbildningssystemet. • Förändra socialförsäkringsregler. • Motverka boendesegregation. • Förändra skattesystemet för att underlätta nyföretagande och nya arbetstillfällen.

Figur 4. Exempel på fyra typer av strategier för att främja integration

En pedagogisk fördel med kvadrantmodellen är att den gör det lättare att få distans till de olika tolkningsperspektiv som finns, så att man betraktar perspektiven som komplementära snarare än konkurrerande. Åtgärder som bara formuleras med ledning av *ett* perspektiv adresserar bara en del av de komplexa omständigheter som påverkar graden av utanförskap och integration. Exempelvis innebär ett exklusivt fokus på den övre vänstra kvadranten att man inte uppmärksammar att det finns omständigheter på samhällsnivå som skapar avsevärda hinder för integration och att dessa inte påverkas av insatser för att stärka individens färdigheter. I den offentliga debatten kan olika fokus ta sig uttryck i olika synsätt på vem eller vad som bär ansvar för integration, eller ännu mer tillspetsat vems fel det är om integration inte kommer till stånd. Är det den enskilde invandrarens eget ansvar att se till att integrera sig? Eller är det samhällets ansvar att undanröja de hinder som finns inbyggda i hur samhället fungerar, så som diskriminering på arbetsmarknaden eller ett utbildningssystem som förutsätter en kulturkompetens man bara får om man vuxit upp med svenska föräldrar? Kvadrantmodellen understödjer ett integrativt synsätt där det blir improduktivt att t.ex. debattera om det är individen eller samhället som bär ansvaret, och mer fruktbart att överväga vilka åtgärder i alla kvadranter som kan bidra till att minska utanförskap.

Vi har i vårt forskningsprojekt valt att studera verksamheter som främst arbetar med den *övre vänstra kvadranten*, d.v.s. som syftar till att främja utvecklingen av insikter, kunskap, självtillit och färdigheter hos individen. Detta innebär inte att vi menar att detta är den viktigaste strategin för att främja integration, det är helt enkelt ett val av avgränsning som vi gjort. Vi menar inte heller att dialogbaserade ansatser är det enda eller viktigaste sättet att främja individuell utveckling av färdigheter och insikter. För de allra flesta sker den typen av processer spontant genom att man gör erfarenheter med det nya landet och dess människor, framför allt när man kommer i arbete och där möter kollegor och lär känna normer och praktiker. Men jag menar att det i de dialogbaserade verksamhetsformerna finns en avsevärd potential för att understödja invandrare som lever i utanförskap att utveckla insikter och förmågor som gör det avsevärt lättare för dem att hitta vägar att etablera sig på konstruktiva sätt i det svenska samhället.

6. Vad är empowerment?

I kapitel 3 beskrevs kortfattat de tre perspektiven empowerment, mänskliga rättigheter och interkulturell förståelse. I relation till de verksamheter som står i fokus här innebär alla tre perspektiven att det finns ambitioner att verka för att människor utvecklar och/eller förändrar sina sätt att tänka, känna och agera, inklusive normer, övertygelser, insikter och handlingskompetenser. Det här kapitlet skulle därför kunna ha rubriken *Vad är transformation av meningsskapande system?* eller något liknande. Jag väljer dock att använda empowerment som ett centralt begrepp, det är lättare att förstå och kan vidgas något till att också innefatta påverkan av normer och övertygelser som har betydelse för möjligheterna att kunna fungera väl som medborgare i ett samhälle med vissa lagar och normer.

Jag pekade i kapitel 5 ut att det finns ett flertal olikartade synsätt kring förutsättningarna för att människor ska ha en god förmåga att gestalta sina liv i enlighet med egna behov och intressen, d.v.s. empowerment. Här går jag djupare in på en av infallsvinklarna på empowerment: utvecklingen av individens egna inre resurser och därmed handlingskompetens (den övre vänstra kvadranten i figur 4). Vad är det egentligen som behöver hända för att en person ska få bättre inre förutsättningar att ta sig an de utmaningar och uppgifter hon eller han ställs inför i livet?

Det finns ett forskningsfält (på engelska kallat *adult development*) som mycket ingående studerat mönster i vuxnas utveckling av dels kognitiva, emotionella och sociala färdigheter, dels (och mer fundamentalt) jagstrukturer.⁷ De teoretiska ramverk som byggts upp inom vuxenutvecklingsområdet har stor relevans för att mer ingående beskriva olika komponenter i utvecklingen av vuxnas handlingskompetens inför situationer i livet som kräver olika typer av jagstyrkor och färdigheter. Det skulle föra för långt att här gå in mer detaljerat på olika modeller för att beskriva mönster i vuxenutveckling, men jag vill påpeka att det inte bara handlar om *färdigheter*, utan också om vad man som individ identifierar sig *som*. I figur 5 nedan har, med utgångspunkt från vuxenutvecklingsteori, listats ett antal olika aspekter av vad empowerment kan vara.⁸ Som synes handlar det om olikartade dimensioner som berör bl.a. självkänsla, individuation, språklig differentiering, inställningar, insikter i orsakssammanhang och sociala kompetenser, vilka alla kan bidra till att en person har bättre förutsättningar att navigera i sociala sammanhang, särskilt där invanda beteendemönster inte räcker till.

Olika samhällen har olika förväntningar på människors kunskaper, färdigheter, normer och trosföreställningar. Inte bara det, utan beroende på hur arbetsliv och andra sociala arenor fungerar *behövs* också vissa uppsättningar färdigheter och förhållningssätt för att man ska kunna ingå i det sociala sammanhanget (t.ex. fungera väl i en yrkesroll). Ur detta perspektiv blir *passformen* mycket viktigt mellan de krav den sociala miljön ställer å ena sidan, och de kompetenser och förhållningssätt individen behärskar å andra sidan. Det är rimligt att anta att den sociala miljö en person växer upp och tillbringar sitt vuxna liv i spelar en mycket betydelsefull roll för utvecklingen av de personliga resurser och färdigheter som beskrivs i figur

⁷ Här är referenser till några centrala arbeten inom vuxenutvecklingsfältet: Kohlberg (1981a; 1981b), Loevinger (1976), Kegan (1994), Fischer (1980), Commons & Richards (1984), Commons (2008), Belenky et al. (1997), Kuhn (1991), King & Kitchener (1994), Baxter Magolda (2009). Kristian Stålné (2018) har skrivit en lättillgänglig bok som på svenska ger en introduktion till vuxenutvecklingsfältet. Kristina Elfhag (2019) har på svenska skrivit ingående om Robert Kegan's jagutvecklingsteori.

⁸ Jag påminner om att jag här valt att fokusera på *ett* av flera möjliga perspektiv på empowerment, det som motsvaras av Wilbers övre vänstra kvadrant (se kapitel 5 ovan). Empowerment refererar alltså här till positiva förändringar av individens inre resurser och föreställningsvärld.

5. Olika sociala miljöer tillhandahåller olika mycket externt stöd ("scaffolding") för att främja utvecklingen av inre resurser och färdigheter.

Om personen så innebär empowerment ...
... har svag självkänsla stärkt känsla av att vara värd att tas på allvar.
... känner sig maktlös och uppgiven stärkt känsla av hopp, tilltro till egen handlingsförmåga och tydligare mål för den egna framtiden.
... är osjälvständig i relation till konventionella förväntningar och normer mindre beroende av vad andra tycker och utveckling av en självständig uppsättning värderingar och övertygelser som ger personen möjlighet att själv bedöma vad han/hon vill och tycker.
... saknar språk för att införa sig själv och andra formulera egna känslor ökad klarhet om egna känslor och förmåga att kommunicera om dem.
... har svag medveten kontakt med sina egna reaktioner, tankar, handlingsimpulser, etc. ökad medvetenhet om och förmåga att reflektera över och reglera egna inre processer.
... har kategoriska, rigida, intoleranta inställningar i värdefrågor och gentemot oliktankande utveckling av prosociala normer, som tolerans, respekt, icke-våld och empati.
... har svag benägenhet att lägga märke till och reflektera över psykologiska och relationella orsakssammanhang ökad benägenhet att reflektera över psykologiska och relationella orsakssammanhang och därmed ökad förmåga att agera konstruktivt i olika relationer, t.ex. vad gäller barnuppfostran.
... saknar kunskap om spelreglerna för hur samhället fungerar god kunskap om hur man kan agera för att värna sina behov och intressen i kontakt med olika samhällsinstitutioner.
... saknar kunskap och förståelse om normer, värderingar och sociala spelregler i det svenska sociala livet ökad förståelse för sociala spelregler samt större förmåga att hantera olika typer av möten med svenska majoritetssamhället: kontakt med myndigheter, pedagoger, arbetskollegor, grannar, etc.
... är starkt och exklusivt identifierad med ett visst system av trosuppfattningar, normer och inställningar, och därmed avogt inställd mot utgrupper större tolerans i möten med personer och grupper som har andra normer och levnadsformer än de egna, samt ökad öppenhet för att reflektera över olika föreställningsvärldar.
... har begränsade kommunikationsfärdigheter, som att lyssna aktivt och uttrycka egna uppfattningar respektfullt ökade färdigheter i att lyssna aktivt och uttrycka egna uppfattningar och önskemål konstruktivt och respektfullt.
... svag benägenhet att uppmärksamma och försöka förstå hur andra människor känner och tänker, respektive vilka behov och önskemål de har stärkt inlevelseförmåga och ökad benägenhet att utveckla förståelse för andra människors reaktioner och behov.

Figur 5: Aspekter av empowerment ur individperspektiv⁹

⁹ Den läsare som är intresserad av var de aspekter som tas upp i figuren kommer från hänvisas till en kommande artikel av författaren med den preliminära titeln *Scaffolding developmental transformation among early conventional immigrants in order to facilitate self-authoring integration*. I artikeln ges referenser till vetenskapliga arbeten inom vuxenutvecklingsfältet som utvecklar innebörden i de aspekter som tas upp här.

I bilaga 2 finns ett utdrag ur en tidigare skrift av Thomas Jordan som sammanfattar resultat från ett amerikanskt forskningsprojekt om kvinnors förhållande till lärande och kunskap (Belenky et al., 1997). Den modell forskarna formulerade är i hög grad relevant, inte minst vad gäller immigranter från traditionella samhällen, för att få en djupare förståelse för vad utvecklingen av handlingskompetens respektive transformativ utveckling innebär.

Verksamheter som syftar till empowerment, ökad handlingskompetens, med fokus på personer med invandrarbakgrund har ett behov av verksamma former för att uppnå detta mål. En ambition med vårt forskningsprojekt var att undersöka vilka praktiker erfarna verksamhetsledare använder, samt vilka förändringsteorier som ligger bakom praktikerna.

7. Studiens design och genomförande

Denna skrift bygger alltså på resultaten från ett mindre forskningsprojekt, finansierat av forskningsrådet Forte under perioden 2017-2019. Tre forskare har medverkat i projektet: Thomas Jordan och Pia Andersson vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, samt Björn Andersson, vid Institutionen för socialt arbete vid samma universitet. Thomas Jordan har varit projektledare. I projektets första fas gick vi alla tre igenom den dokumentation vi kunde finna för verksamheter som kunde tänkas ingå i projektet. Thomas Jordan och Pia Andersson har genomfört intervjuerna som ligger till grund för projektet och har gått igenom de valda verksamheternas skriftliga dokumentation. Björn Andersson har utifrån sin kompetens inom socialt arbete och som lärare på kurser om empowerment varit samtalspartner för undersökningsdesign och analys. Vi har alla tre ingående diskuterat metod, teori och tolkningar. Denna skrift är dock författad av Thomas Jordan ensam, i dialog med övriga forskare i projektet.

Projektets syfte var "att utveckla kunskap om de förändringsteorier som explicit eller implicit ligger till grund för projekt eller verksamheter som med dialog- eller kompetensutvecklingsmetodik syftar till att överbrygga klyftor i synsätt och normer, stödja relevant kunskapsbildning samt främja "empowerment" av immigranter som lever i utanförskap". Ett viktigt motiv för projektet var att jag närmare ville studera hur erfarna verksamhetsledare i praktiken gör för att möjliggöra utvecklande dialoger i arbetet med deltagare med invandrarbakgrund. Härigenom har detta forskningsprojekt en annan karaktär än den mesta kvalitativa samhällsvetenskapliga forskningen, som brukar ha som syfte att antingen kritiskt granska vad som sker i samhället, eller söka förklaringar till vissa fenomen. Projektet har ett inslag av "best practice"-tänkande, d.v.s. vi har förhoppningen att genom att studera något som fungerar bra dra lärdomar som kan bidra till bättre hantering av en angelägen samhällsfråga. Vi bedömde det inte som möjligt att mäta utfallet för att kunna pröva om verksamhetsledarnas programteorier faktiskt fungerar, vilket är en nödvändighet i äkta "best practice"-studier. Genom att inventera framför allt praktiker och förändringsteorier i etablerade verksamheter kan vi dock tillhandahålla ingående beskrivningar av den förtrogenhetskunskap verksamhetsledare har byggt upp, vilket är en förutsättning för kritisk reflektion, verksamhetsutveckling och dialog om hantverket.

Kriterier för urval av verksamheter

Metoden vi valde var att göra inträngande fallstudier av sex verksamheter, med fokus på verksamhetsledarnas arbetssätt. Vi ställde upp ett antal kriterier för deltagande verksamheter, där de viktigaste var att verksamheterna skulle:

- syfta till att främja integration av personer med invandrarbakgrund;
- syfta till att främja transformativa förändringar av deltagarnas meningsskapande system och/eller förhållningssätt som medel för att överbrygga interkulturella klyftor och/eller reducera problematiska skillnader i normsystem och/eller stärka deltagarnas kompetenser att aktivt och självstyrande integrera sig själva i det svenska samhället;
- ha pågått minst två år och i så stor omfattning att man kan förvänta sig att det finns ett betydande erfarenhetsunderlag;
- ledas av personer som är drivande i verksamheternas utformning och utförande och som är villiga att medverka i relativt utförliga intervjuer.

Vi ville också ha en variation vad gäller typ av huvudmän och målgrupper. Vi ägnade mycket tid till att söka efter verksamheter som motsvarade våra kriterier. Erfarenheten av detta sökande är att det funnits en hel del verksamheter som varit tidsbegränsade projekt som upphört när projektfinansieringen tagit slut. Vi fann relativt få verksamheter som är permanenta eller i alla fall pågått så lång tid att man hunnit etablera beprövade arbetssätt.¹⁰ Efter kontakttagande och information om projektets syfte och villkor för deltagande kom de sex verksamheter som listades i inledningen att ingå i projektet:

- **Källan**, ett interreligiöst centrum med öppen verksamhet och samtalsgrupper i Fisksätra, Nacka kommun.
- **Att vara förälder i Sverige**, ett föräldrastödsprogram riktat till invandrare i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning, Stockholm.
- **Elektra** Göteborg, som driver ledarutvecklingsprogrammet Hjältar och Hjältinnor för förortsungdomar. Elektra är en del av Fryshuset.
- **Mixgården**, en fritidsgård i Göteborgsförorten Hammarkullen.
- **Bygga Broar** i Hörby, Skåne, ett program som utvecklades i Halland med bland annat syfte att förebygga hedersrelaterat hot och våld, och som i Hörby kommun integrerats med SFI, Svenska för invandrare.
- **ENIG**, Etableringsprogram för nyanlända i grupp, ett program som genomförs i bl.a. Kristianstad på uppdrag av Arbetsförmedlingen och vars deltagare har haft svårigheter att etablera sig på svenska arbetsmarknaden eller svårigheter att genomgå Svenska för invandrare.

De sex verksamheterna presenteras närmare i kapitel 8 nedan.

Dokumentation och intervjuer

Vår plan var att dels samla in och gå igenom den relevanta skriftliga dokumentation som fanns om verksamheterna, dels genomföra tre intervjuer/möten med verksamhetsledarna. Vi tänkte oss att först göra vad vi kallade en "narrativ intervju", där verksamhetsledaren fick berätta om verksamhetens historia och innehåll. Därefter ville vi göra vad vi kallade en "analytisk intervju" som skulle inriktas på att konkret och i detalj gå igenom arbetssättet i verksamheten, samt vilka förändringsteorier som ligger till grund för arbetssättet. I det sista mötet var avsikten att tillsammans med verksamhetsledaren eller verksamhetsledarna gå igenom vår preliminära beskrivning av verksamhetens programteori för att eventuellt revidera denna, samt kvalitetssäkra den. Ett moment tillkom i slutet av empiriinsamlingen, då jag sammanställde ett formulär med 72 praktiker som identifierats under arbetets gång (se bilaga 3). Jag bad som ett sista moment verksamhetsledarna att fylla i formuläret, för att kunna med större konsistens jämföra vilka praktiker som var gemensamma för alla verksamheterna och vilka som skilde sig åt (bilaga 3 redovisar alla svaren).

I stort sett kunde vi följa den plan vi hade, men omständigheter gjorde att det blev stora variationer i hur intervjuer och uppföljningsmöten i praktiken gick till. Några exempel: I Mixgårdens fall hade vi redan tidigare god kännedom om verksamheten (Andersson & Jordan, 2007). Vi gjorde först två intervjuer med en av de mest erfarna verksamhetsledarna. Den första handlade om utvecklingen för fritidsgården sedan vår tidigare studie, och den andra var en analytisk

¹⁰ För två av verksamheterna som ingick i vår studie, Bygga Broar i Hörby och ENIG, har förutsättningarna förändrats så kraftigt sedan empiriinsamlingen avslutades att de inte längre finns kvar i den form som beskrivs här. Se vidare kapitel 8.

intervju med fokus på praktiker. När vi sedan hade gjort en översiktstabell över Mixgårdens programteori fick alla verksamhetsledarna läsa igenom den, varpå vi satt i två timmar med hela personalgruppen, sex personer, och diskuterade våra formuleringar. Slutligen hade vi ett möte med den verksamhetsledare vi först intervjuade för att gå igenom tabellen med de 72 förhållningssätten (se bilaga 3).

I fallet Att vara förälder i Sverige kunde vi inte få så mycket tid med verksamhetsledarna. Det var två personer som hade byggt upp programmet tillsammans, och de ville bli intervjuade tillsammans, fast den ena nyligen gått i pension. Vi förstod att det skulle vara svårt att göra först en narrativ och sedan en analytisk intervju, så vi fick nöja oss med en intervju som både behandlade programmets tillkomsthistoria och praktiker. Den manual som skrivits om programmet kompletterade intervjun på flera punkter. När sedan programteoritabellen var gjord sökte vi få tid till ett uppföljande samtal med den verksamhetsledare som fortfarande arbetade kvar i förvaltningen, men fick till slut nöja oss med kommentarer per e-post, som sedan följdes upp med ett relativt kortfattat telefonsamtal. Verksamhetsledaren fyllde i formuläret med de 72 praktikerna och sände det med vissa kommentarer till oss.

I fallet med Elektra gjorde vi två intervjuer, en narrativ och en analytisk, med den dåvarande verksamhetsledaren, för att sedan gå igenom vår programteoritabell i ett möte med henne och en av hennes kollegor. Strax därefter slutade hon dock på Fryshuset, och den andra kollegan blev den som fick fylla i formuläret med de 72 praktikerna.

För de övriga tre verksamheterna var det på liknande sätt, med olika konstellationer av intervjuer, verksamhetsledare och möten. Den skriftliga dokumentationen kring verksamheterna visade sig inte så förvånande vara av väldigt olika karaktär och omfattning i de olika fallen. Tre av verksamheterna hade någon typ av metodmanual, men dessa visade sig vara av varierande relevans för verksamheternas praxis. Verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser gav oss i flera fall underlag för beskrivningar av verksamheternas mål och omfattning. Det var dock intervjuerna som utgjorde det viktigaste materialet för våra analyser. Trots de stora variationerna vad gäller intervjuer, möten och dokumentation är helhetsbedömningen att vi fick ett fylligt empiriskt material och att vi genom uppföljningsmöten och ifyllda formulär också kunde stärka validiteten genom att verksamhetsledarna själva kunnat granska och kommentera våra tolkningar.

Analys

Intervjuerna transkriberades och användes som källor för att konstruera systematiska beskrivningar av verksamheternas programteorier. Vi använde den struktur som beskrivs i kapitel 4 ovan, tabeller där vi samlade formuleringar från intervjuer och skriftlig dokumentation i de fyra kolumnerna *Narrativ*, *Förändringsteorier*, *Praktiker* och *Mål*. Detta arbete innebär att forskaren måste göra urval och hitta sammanfattande formuleringar ur ett ganska stort och innehållsrikt material. För några av verksamheterna blev dessa sammanställningstabeller omfattande, för Mixgårdens del omkring sex sidor (se bilaga 1). Eftersom tabellerna var resultatet av ett långtgående tolkningsarbete var vi noga med att låta verksamhetsledarna granska tabellerna och kommentera dem i samtal med oss. Dessa granskningar ledde också till vissa kompletteringar och omformuleringar, som dock var av begränsad omfattning.

I nästa steg lästes och jämfördes de sex tabellerna ingående. Det mest omfattande arbetet bestod i att inventera förhållningssätt/praktiker, respektive att samla och formulera förekommande

förändringsteorier. Som ovan nämndes sattes ett formulär samman med 72 kortfattat beskrivna praktiker. Jag bad verksamhetsledarna att fylla i formuläret genom att gradera i vilken utsträckning var och en av de identifierade praktikerna förekom respektive spelade en viktig roll i deras verksamhet (en sammanställning av resultaten finns i bilaga 3).

Med utgångspunkt från tabellerna konstruerade jag också översiktsfigurer för att visa vilka praktiker som spelade en betydelsefull roll för att uppfylla de tre uppgifterna att bygga förtroendefulla relationer, skapa ett öppet och respektfullt dialogklimat och främja reflektion och transformation (se kapitel 9).

DEL 2

8. Sex verksamheter som främjar integration genom dialog

I denna del av rapporten presenteras de sex verksamheter som ingår i vår studie. Verksamheternas förutsättningar och karaktär beskrivs först kortfattat. I textboxar återges, mycket komprimerat, centrala element i verksamheternas narrativ (se kapitel 4), så som jag sammanfattat dem utifrån de intervjuer och den dokumentation vi samlat in. Givetvis är det så att om vi hade ställt andra frågor, intervjuat en annan konstellation av verksamhetsledare (i de verksamheter det fanns flera) eller genomfört intervjun vid ett annat tillfälle, så hade också narrativen till viss del blivit annorlunda. I ett jämförande perspektiv blir det dock uppenbart att verksamheterna har sin grund i mycket olikartade kontexter och genomsyras av olika typer av problemformuleringar, värderingar och aspirationer.

I bilaga 1 finns de mer omfattande sammanställningar jag gjort av verksamheternas programteorier, så som jag tolkat dem utifrån intervjuer och verksamheternas egna dokumentation (se kapitel 7 om metod). I dessa sammanställningar finns alla fyra komponenterna i vårt sätt att beskriva verksamheternas programteori med: narrativet, förändringsteorier, praktiker och mål. I detta kapitel begränsar jag framställningen till verksamheternas narrativ och mål, med mer kortfattade kommentarer kring vad verksamheternas särskilda förutsättningar betyder för deras förändringsteorier, aktiviteter och förhållningssätt. Praktiker och förändringsteorier behandlas ingående i kapitel 10, men då inte redovisat per verksamhet, utan som ett resultat av den inventering av praktiker och förändringsteorier jag gjort i alla verksamheterna.

Källan i Fisksätra

Källan i Fisksätra är ett interreligiöst centrum i Nacka kommun som erbjuder olika typer av stöd och aktiviteter. Källan startades 2008 och är nu ett samarbete mellan Nacka församling i Svenska kyrkan, Stockholms katolska stift, Stockholms Stadsmission och Muslimernas förening i Nacka. På Källan finns personal med olika religiös anknytning och som talar ett flertal olika språk. En hög andel av besökarna har utländsk bakgrund och många av dem lever i utanförskap genom att sakna egen inkomst och social anknytning till svenska majoritetssamhället. Många besökare vänder sig till Källan därför att de har mycket konkreta problem, som t.ex. gäller uppehållstillstånd, försörjningsstöd, hälsoproblem, fattigdom, problematiska familjeförhållanden eller ensamhet. I Källan har besökare möjlighet att få prata med personalen och få hjälp med olika typer av problem. Här finns möjlighet till juridisk rådgivning och kurser i svenska. Den delen av Källans verksamhet som stått i fokus för oss är de grupper med olika inriktning som besökare kan delta i. Vissa av dessa är inriktade på mycket praktiska sociala aktiviteter, som matlagning, medan det också finns mer renodlade samtalsgrupper om svenska samhället, föräldraskap eller hälsofrågor.

Klyftorna i samhället ökar och det finns många som lever i fattigdom. Det är svårt att vara invandrare i ett samhälle som fungerar mycket annorlunda än det samhälle man själv växte upp i. Svenska institutioner är inte anpassade för invandrare som är analfabeter eller har psykisk ohälsa.

Det finns i Fisksätra många människor som är utsatta och far illa. Det finns många föräldrar med invandrarbakgrund som på grund av de belastningar de har inte klarar av att utöva det föräldraskap

deras barn behöver. Många är inte vana att sätta ord på och reflektera över sin oro och vilka konsekvenser denna oro kan få.

Det finns risk att vissa grupper som sluter sig och exkluderar sig från samhället. Detta kan leda till att motsättningar mellan grupper förvärras.

Vi tror på människans inneboende kraft och möjligheter till förändring. Vi har ingen rätt att eller intresse av att uppfostra familjer eller individer.

Integration är ett arbete från två håll, vi måste hjälpas åt att hantera klyftorna.

Figur 6: Centrala element i Källans narrativ

Perspektiv i Källans verksamhet

Hos Källan är empowermentperspektivet det mest framträdande av de tre första av de perspektiv som beskrivs i kapitel 3. Det finns också betydande inslag av det interkulturella perspektivet, i bemärkelsen att främja en ömsesidig förståelse mellan kulturer och religiösa trosgemenskaper. Mänskliga rättighetsperspektivet är inte en framträdande komponent i Källans syn på sitt syfte och sina mål, men kan spela en roll i särskilda situationer, t.ex. i när teman kring våld och kontroll i nära relationer blir aktuella.

Kontext och förutsättningar

Källan drivs av ett antal olika religiösa samfund och har därigenom en betydande stabilitet vad gäller finansiering och organisatoriska ramar. Man kan arbeta långsiktigt och utan att ständigt behöva anpassa sig för att kunna få olika typer av projektanslag och andra bidrag. Källan har också egna lokaler som man kan gestalta efter egna föreställningar. Källan har en stark anknytning till det lokala område man verkar i, stadsdelen Fisksätra. Det betyder att man känner av, påverkas av och anpassar sig till de förändringar och händelser som utspelar sig i närområdet, t.ex. vad gäller ankomsten av nya invandrargrupper.

Att vara förälder i Sverige – Föräldrastödsprogram i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning

Föräldrastödsprogrammet *Att vara förälder i Sverige* växte fram i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning genom två socionomers engagemang för invandrade föräldrar med svårigheter av olika slag som gjorde att föräldrarna kom i kontakt med socialtjänsten. Efter hand formades ett program i form av en serie möten där en grupp föräldrar med invandrarbakgrund ges tillfälle att prata om olika teman och lära sig mer om hur det svenska samhället fungerar. Verksamhetsledarna skrev så småningom en manual för programmet, men framhöll för oss intervjuare att formerna för programmet är mer flexibla i relation till deltagarnas behov och gruppens process än manualen ger sken av.

Ett särdrag i *Att vara förälder i Sverige* är att man använt sig av resurspersoner, d.v.s. personer med invandrarbakgrund som är etablerade i det svenska samhället och därmed kan fungera som kulturtolkar.

Vår målgrupp är föräldrar med invandrarbakgrund. Vi har ett starkt fokus på barnperspektivet och vi utgår från ett demokratiskt rättighetsperspektiv. Föräldrarna är den viktigaste skyddsfaktorn för hur barnen lyckas i skolan. Föräldrar vill sina barns bästa, men uppfattningarna om barns bästa varierar.

I agrara, förmoderna, samhällen fanns en starkt kollektivistisk grundsyn där den enskildes angelägenheter också var familjens angelägenheter. I moderna och senmoderna samhällen ser man människan som en individ vars angelägenheter är den enskildes sak, inte kollektivets eller familjens. Utlandsfödda föräldrar som vuxit upp i ett kollektivistiskt samhälle ställs inför en svår situation, där de behöver hitta kompromisser och avvägningar när de lever i det svenska individualistiskt präglade samhället. Det är viktigt att förstå de maktförhållanden som finns i en familj och hur dessa kan krocka med individuella rättigheter och önskemål.

Alla grupper är heterogena, individer är olika med sina egna livshistorier och kunskaper.

Figur 7: Centrala element i Att vara förälder i Sveriges narrativ

Perspektiv i programmet Att vara förälder i Sverige

Att vara förälder i Sverige präglas framför allt av empowermentperspektivet, där man utgår från de deltagande föräldrarnas situation och behov och vill ge stöd åt deltagarna att kunna hantera de utmaningar de står inför. Deltagarna kommer till programmet genom att de (eller någon de personligen känner) varit i kontakt med socialtjänsten för att de behöver stöd. Genom att en av verksamhetsledarna hanterat ärenden kring hedersrelaterat hot och våld så finns också mänskliga rättighetsperspektivet med som ett inslag i programmet, men perspektivet är inte styrande för utformningen av verksamheten.

Kontext och förutsättningar

Programmet Att vara förälder i Sverige kan ses som ett exempel på internt samhälls-entreprenörskap, d.v.s. en verksamhet som kommit till stånd därför att det har funnits engagerade anställda i den kommunala förvaltningen som utifrån sitt eget engagemang, erfarenheter och idéer tagit initiativ till att utveckla en ny verksamhet, snarare än att politiker eller förvaltningsledning har formulerat ett uppdrag som sedan ska verkställas av tjänstemän. Detta betyder att verksamheten i hög grad bärs av och är beroende av verksamhetsledarnas fortsatta engagemang och förmåga att utverka tillstånd och resurser hos överordnade för att få bedriva verksamheten.

Fritidsgården Mixgården i Hammarkullen

Mixgården är en kommunal fritidsgård i Göteborgsförorten Hammarkullen, där en stor andel av de boende har invandrarbakgrund. Mixgården är alltså en av de två verksamheter som ingick i vårt projekt som har egna fasta lokaler och en öppen verksamhet. Mixgården är också ett av två fall som har ungdomar som målgrupp.

Mixgårdens arbetsätt är ingående dokumenterat i en studie av Pia Andersson och Thomas Jordan (2007).

Det finns ungdomar i Hammarkullen som känner sig och betraktas som offer för samhällsförhållanden som segregation, det ekonomiska systemet och utanförskap. Det finns en risk att ungdomar i Hammarkullen som upplever ett utanförskap och saknar hopp om att kunna skapa sig

goda liv genom att bli inkluderade i svenska samhället i stället attraheras av en kriminell livsstil och därmed ansluter sig till kriminella nätverk. Det finns en förväntan att man skall assimileras för att få vara med i majoritetssamhället.

Det är viktigt att verka för att ungdomarna känner att de är betydelsefulla, att de hör till i det svenska samhället som de är, att de har rätt att hävda sina rättigheter och ta plats och att de utvecklar förmåga att aktivt påverka i samhället.

Det är viktigt att verka för att såväl ungdomarna själva som Hammarkullen och samhället i stort genomsyras av värden som empati, solidaritet och respekt och att samhället tar till vara på den mångkultur som våra ungdomar står för och fokuserar på integration och den rörelse begreppet innebär.

Vår målgrupp är ungdomar i Hammarkullen med olika förutsättningar, men vi letar alltid också särskilt efter ungdomar som har en potential att utvecklas till medborgare som aktivt verkar för att förändra samhället.

Figur 8: Centrala element i Mixgårdens narrativ

Perspektiv i Mixgårdens verksamhet

Mixgårdens ledare har ett starkt engagemang för att områdets ungdomar ska kunna ta plats i svenska samhället och dessutom ta med sig värderingar som empati, solidaritet och respekt in i vuxenlivet. Man kan säga att det finns inslag av alla de perspektiv som tas upp i kapitel 3, men inget av dem är bärande för verksamheten i sina mest renodlade former. Det finns såväl ambitioner att stärka ungdomarna (empowerment), att främja interkulturell förståelse, som att fostra dem till ett demokratiskt sinnelag präglad av respekt för allas rättigheter. Mixgården har dock inte startats för att t.ex. motverka hedersrelaterat hot och våld eller främja interkulturell förståelse.

Kontext och förutsättningar

Mixgården är en kommunal fritidsgård, som därmed också har ett uppdrag formulerat av politiker och förvaltningsledning. Mixgården startades på 1970-talet och flera i personalen har arbetat på fritidsgården mycket länge. Kännetecknande för just Mixgården är bl.a. att personalgruppen under lång tid utvecklat sitt eget arbetssätt (se Andersson & Jordan, 2007) och kämpat för att få förutsättningar att kunna arbeta på det sätt man själva är övertygade om tjänar områdets behov bäst. I den meningen är också Mixgården ett exempel på internt samhälls-entreprenörskap, där det är verksamhetsledarna själva som är den drivande kraften i utformningen av arbetsformerna, snarare än politiker eller ledningen i den förvaltning man är en del av. Personalen på Mixgården har också genom åren bedrivit ett ihärdigt arbete för att få det mandat man vill ha, inte alltid med entusiastiskt stöd av den egna förvaltningsledningen.

Eftersom Mixgården, liksom Källan, är en öppen verksamhet med stark anknytning till den egna stadsdelen, påverkas man också i mycket hög grad av utvecklingen i närområdet. Detta är särskilt påtagligt när man arbetar med ungdomar, där det dels finns starka trender i ungdomskulturen, dels märks väldigt tydligt när det kommer nya grupper till området, t.ex. den stora tillströmningen av ensamkommande somaliska och afghanska ungdomar under senare år.

Fryshusets verksamhet Hjältar och Hjältinnor i Göteborg

Elektra är en del av Fryshusets verksamhet och har som uttalat syfte att stödja unga som är utsatta för hedersnormer samt att arbeta förebyggande genom att påverka attityder. Den del av Elektra som ingått i vårt projekt är det ledarutvecklingsprogram för unga som Fryshuset bedriver, numera under namnet Hjältar och Hjältinnor. Programmet riktar sig till ungdomar som är påverkade av hederskulturella normer och syftar till att stärka deltagarnas förutsättningar att kunna engagera sig för goda ändamål. En viktig skillnad gentemot flera av de andra verksamheterna vi studerat (med undantag för Mixgården) är att många av deltagarna är födda och uppvuxna i Sverige, men med utlandsfödda föräldrar.

Programmet omfattar 18 månader och är uppbyggt kring 15 kärnämnen. Deltagarna träffas en gång i veckan, där ett kärnämne står i centrum vid varje tillfälle. Under träffarna används en blandning av övningar, föreläsning (ibland av externa föreläsare), filmvisning, studiebesök och inte minst dialoger deltagarna emellan. Målgruppen för Hjältar och Hjältinnor är ungdomar mellan 13 och 26 år som dels lever i eller berörs av en hederskontext, dels har ett eller mindre uttalat samhällsengagemang. Det senare behöver inte vara särskilt artikulat, utan kan handla om att det finns en reaktion på problematiska förhållanden. Rekryteringen sker i hög grad genom personliga kontaktnätverk. I Göteborg startade programmet 2006, och fram till 2017 hade ca. 24 grupper genomgått utbildningen (som dock var mindre omfattande under de tidigare åren).

Det finns omkring hundra tusen ungdomar i Sverige som uppfostras i en hederskontext som innebär starka begränsningar i handlings- och livsutrymme. Det är inte bara flickor som påverkas, utan även killar som förväntas svara upp mot starka normer. Många ungdomar som lever i en hederskontext respektive en ungdomskultur med starka normer om hur man ska vara är omedvetna om hur de påverkas av den.

Vår målgrupp är unga som reagerar på problematiska samhällsförhållanden och har en potential för att utveckla ett samhällsengagemang, särskilt unga från förorter som inte söker sig till det svenska föreningslivet.

Mänskliga rättigheter är utgångspunkter för allt vårt arbete.

Alla människor har en inneboende kraft och förändringspotential och det är vår uppgift att hitta den och stärka den.

Figur 9: Centrala element i Elektras narrativ

Perspektiv i Elektras verksamhet

Av de perspektiv som beskrevs i kapitel 3 ovan är mänskliga rättigheterperspektivet det mest centrala för Elektras programteori. Empowermentperspektivet finns också med, men inte i den mest renodlade formen där man helt utgår från vad deltagarna själva har för behov och önskemål. Det finns en tydlig agenda att påverka deltagarna i en viss riktning vad gäller insikter och värderingar. Men inom denna ram handlar det mycket om att bygga på ungdomarnas egna resurser (resursperspektivet) och främja utvecklingen av självförtroende och färdigheter att kunna verka som förändringsagenter. Det normkritiska perspektivet spelar också en betydande roll genom samtal kring hur man förväntas vara som kille och tjej. En tydlig signal på det normkritiska perspektivets närvaro i Elektra är att man på sin hemsida också riktar sig till

ungdomar som identifierar sig som "icke-binära". Det interkulturella perspektivet är dock inte så tydligt närvarande i programmet.

Kontext och förutsättningar

Programmets huvudman är Fryshuset, som är en stiftelse med en omfattande verksamhet både nationellt och internationellt. Verksamheterna finansieras genom bidrag från framför allt stiftelser, fonder och förvaltningar, och är alltså starkt beroende av att man beviljas medel från externa aktörer. Programmet Hjältar och Hjältinnor bedrivs i Fryshusets egna lokaler i Göteborg. Det finns därför flexibla möjligheter att anordna olika typer av aktiviteter som gör att man kan ha låga trösklar till kontakt med ungdomar, gradvis bygga relationer och efter hand motivera vissa ungdomar att delta i utbildningen.

ENIG – Etableringsprogram för nyanlända i grupp

ENIG, Etableringsprogram för nyanlända i grupp, riktade sig till invandrare och flyktingar från krigsdrabbade länder som står långt från integration i arbetsmarknaden, särskilt personer som misslyckats med SFI-kurser och praktik. De kan lida av effekterna av traumatiseringar efter krigsupplevelser och/eller ha svårt att tillgodogöra sig kunskap i de konventionella kurser som erbjuds därför att de har mycket låg utbildningsnivå och eventuellt är mer eller mindre analfabeter. Programmet består av 16 träffar à 2 timmar och har genomförts i bl.a. Hässleholms och Kristianstads kommuner på uppdrag av Arbetsförmedlingen.¹¹

En del av de som kommer till Sverige som flyktingar från krigsdrabbade områden har färdigheter för att klara sig i krig, men saknar viktiga färdigheter som behövs i ett fredligt samhälle. Många som flytt från krig har traumatiserats och upplever hot där det inte finns hot. När man stöter på svårigheter med att ta sig in i samhället känner man skam och självtvivel. Detta leder till undvikande, att man söker sig till den egna gruppen och vidare till utanförskap, passivitet och nedstämdhet. Ofta finns också en misstro mot svenska myndigheter.

Många kommer från traditionella samhällen där den egna klanen utgjort stöd medan det saknats en fungerande stat. Klansamhällen bygger på skam och det finns starka normer om religion, barnuppfostran och sexualitet.

När flyktingfamiljer kommer till Sverige försvagas männens ställning, medan barnen får en alltför stark roll. Barnen hamnar lätt i kläm mellan föräldrarna och det svenska samhället. Föräldrarna kan inte fungera som vägledare för sina barn i det svenska samhället.

Målgruppen för programmet är invandrare från krigsdrabbade länder som misslyckats med SFI-kurser och praktik, som lider av effekter av traumatiseringar och/eller har svårt att tillgodogöra sig kunskap i konventionella kurser.

Figur 10: Centrala element i ENIGs narrativ

¹¹ Efter empiriinsamlingens avslut har själva ENIG-programmet upphört p.g.a. bl.a. de omfattande nedskärningarna i Arbetsförmedlingens verksamhet. Erfarenheter och element av programmet används nu i andra verksamheter, som t.ex. i arbete med unga män som dömts för sexuella ofredanden och liknande brott.

ENIGs perspektiv

Programmet ENIG är starkt genomsyrat av empowermentperspektivet. Målgruppen är uttryckligen immigranter som haft extra stora svårigheter att ta sig in i svenska arbetslivet och därigenom är kategoriserade som personer i behov av extra stöd. Av de sex verksamheter som ingår i vårt forskningsprojekt är ENIG den som tydligast bygger på ett slags behandlare-klient-koncept.

Kontext och förutsättningar

ENIG är ett program som utvecklats av samhällsentreprenörer, alltså personer som har ett engagemang för att göra något åt ett samhällsproblem, utvecklar en strategi för att åtgärda problemet och arbetar för att få ekonomiskt och annat stöd för verksamheten från befintliga institutionella aktörer, som i detta fallet Arbetsförmedlingen. Verksamheten var helt beroende av att uppdragsgivarna är villiga att avsätta medel för programmet, men det var verksamhetsledarna som hade kontroll över verksamhetens former och innehåll, så länge uppdragsgivarna var övertygade om att verksamheten uppfyller behov man är beredd att betala för.

ENIG förfogade inte över egna lokaler och hade inte heller kontaktytor med deltagarna utanför programmets ramar i form av en serie möten under en avgränsad tidsperiod. Detta satte stark prägning på verksamheten, som hade ett i hög grad förutbestämt format med ett antal teman som behandlades i en viss ordning och en tydligt artikulerad pedagogik. Metodiken finns beskriven i en opublicerad manual som möte för möte beskriver vilka teman som behandlas och vilka aktiviteter som ska genomföras med deltagarna.

Bygga Broar i Hörby

Bygga Broar i Hörby kommun var en gren av Bygga Broar-projektet som har rötter tillbaka till 1999.¹² Bygga Broar utvecklades för att motverka hedersrelaterat hot och våld genom ett arbetssätt som kallades processororienterad värdegrundsdiallog (Jordan, 2015a). Bygga Broars metodik har använts i Halland, Göteborg och Skåne och har haft fokus på att utbilda personal i förskola, skola, socialtjänst och vård i hur man kan föra dialog om värdeladdade frågor kring barnuppfostran, hedersnormer, våld i nära relationer, m.m. med föräldrar med invandrarbakgrund. En central del av metodiken är att man utvecklat en serie på ett 40-tal bilder utformade för att kunna understödja samtal om framför allt barns situation när de hamnar i spänningsfältet mellan familjens kultur och normsystem och det svenska samhällets förväntningar och normer. I Hörby kommun användes metodiken som en del i SFI, Svenska för invandrare, där lektioner avsattes för att samtala om de teman som ingår i Bygga Broars program.

Det är svårt för nyanlända invandrare att snabbt bli inkluderade och etablerade.

Det finns stora kulturella skillnader mellan olika samhällen, t.ex. vad gäller barnuppfostran och socialtjänst. För invandrare som kommer från traditionella, kollektivistiska samhällen är det mycket som är främmande. Många är intresserade av att förstå hur det fungerar, men det kan också finnas

¹² Bygga Broars historia, programteori och former finns beskrivna i en utvärdering gjord av Thomas Jordan (2015a; se också Jordan, 2015b). Bygga Broars gren i Hörby utvecklades efter empiriinsamlingens avslutning, till följd av att Sverigedemokraterna fick ett dominerande inflytande i Hörby kommun efter valet 2018.

kategoriska och fördömande uppfattningar om det som är annorlunda i det nya samhället. Många nyanlända har vanföreställningar om hur det svenska samhället fungerar och misstror svenska institutioner, som t.ex. socialtjänsten. För invandrare, inte minst för de som är traumatiserade av krig, förföljelse och förluster, kan den egna kulturen, traditionen och religionen ge en känsla av trygghet, stabilitet och sammanhang. Det kan bildas kulturella enklaver som vidmakthåller traditionella hedersnormer och lever vid sidan av majoritetssamhället. Segregationen i samhället ökar och det finns risk för att det leder till ökade konflikter.

Det kan uppstå konflikter mellan föräldrarnas och det svenska samhällets normer, där barn och ungdomar hamnar i kläm. Pojkar med invandrarbakgrund kan söka identitet, brödraskap och sammanhang i destruktiva subkulturer. Flickor kan tvingas välja mellan att anpassa sig till familjens krav och förväntningar eller göra revolt med ibland ödesdigra konsekvenser. Minoritetsgrupper har rätt att utöva sin kultur, tradition och religion, men detta får inte legitimera våld, förtryck och diskriminering av individens mänskliga rättigheter. I Sverige har alla rätt att bestämma vad man vill utbilda sig till och vem man vill gifta sig med, barnaga är förbjudet, och individen har religions- och yttrandefrihet. Samtidigt vill alla föräldrar sina barns bästa.

Det behövs mötesplatser där det finns möjlighet till dialog. Framgångsrikt integrationsarbete förutsätter samverkan mellan samhälle, skola och föräldrar.

Figur 11: Centrala element i Bygga Broar Hörbys narrativ

Perspektiv i Bygga Broar

Liksom hos Elektra är mänskliga rättighetsperspektivet centralt för Bygga Broar, i och med att utgångspunkten för verksamheten funnits i ambitionen att förebygga hedersrelaterat hot och våld. Med tiden har dock inriktningen blivit bredare och allt mer inriktats på att understödja integration, inte bara motverka problematiska uttryck för hedersnormer. Därmed har också empowermentperspektivet blivit mer framträdande i de delar av Bygga Broar som direkt arbetar med invandrare (som i Hörby kommun). I Bygga Broar som helhet har dock fokus varit att utbilda personal som har mycket kontakt med föräldrar med invandrarbakgrund. I de utbildningar som riktas till pedagoger och andra får också det interkulturella perspektivet en större betydelse, eftersom det här handlar om att öka den interkulturella förståelsen hos yrkesverksamma med svensk bakgrund. Det är dock inte dessa delar av Bygga Broar som ingått som fall i den studie som denna skrift bygger på.

Kontext och förutsättningar

Bygga Broar i Hörby har haft speciella förutsättningar genom att vara en kommunal verksamhet där samma tjänstemän har organiserat mottagandet av de flyktingar som kommit till kommunen, och lett de möten programmet omfattar som en integrerad del av SFI, Svenska för Invandrare. Detta innebär att deltagarna i programmet redan känner verksamhetsledarna när programmet börjar och har fått hjälp av dem med att finna sig tillrätta i den miljö de som flyktingar kommit till.

Verksamheternas mål

Att beskriva de sex verksamheternas mål är vid närmare granskning inte okomplicerat. För de verksamheter som är av karaktären samhällsentreprenörskap, d.v.s. de har startats och formats av verksamhetsledarna själva, eller av en fristående ideell organisation, finns det en kärna av

mål och visioner som formulerats av verksamheterna själva. Här finns en stor överensstämmelse mellan de "officiella" målen och vad verksamhetsledarna själva, som personer, ser som viktiga mål och motiv för dem själva att engagera sig. Men även för dessa fristående verksamheter kan det finnas skillnader mellan enskilda personer, beroende på personliga föreställningsvärldar, men det kan också finnas skillnader som har att göra med att verksamheterna behöver formulera mål som är anpassade för att öka deras chanser att få bidrag till sin verksamhet. För de verksamheter som bedrivs inom ramen för kommunala förvaltningar (Att vara förälder i Sverige, Mixgården och Bygga Broar i Hörby) är det formellt så att uppdrag och mål tilldelas av ledningen i respektive kommunal förvaltning, men där de anställda tjänstemännen ofta spelat en avgörande roll för att utveckla mål och innehåll i verksamheten. Här kan det finnas ett spänningsförhållande mellan engagerade verksamhetsledares syn på vad som är viktigt och vilket uppdrag man fått sig tilldelat.

I vår studie har vi dels granskat de formuleringar av mål som finns i verksamheternas dokumentation, som t.ex. verksamhetsplaner, manualer och projektansökningar, dels ställt frågor om mål i de intervjuer vi gjort. Vi har också, med vissa av verksamheterna, haft ingående diskussioner om hur verksamhetsledarna själva ser på vad det egentligen är de skulle vilja uppnå. Härigenom har vi i några fall kompletterat formuleringen av mål en god bit utöver det som funnits nedskrivet i olika dokument. I bilaga 1, där de mer utförliga tabellerna över verksamheternas programteorier återges, finns i den fjärde kolumnen i punktform listat de mål som vi kunnat identifiera. Dessa rör sig i flera fall mellan mycket olika nivåer, från "fred på jorden", till mycket konkreta och avgränsade mål vad gäller deltagarna i programmen.

I figur 12 ges en översikt över de typer av mål som nämns i de sex verksamheterna i vårt projekt.

	Källan	Elektra	Att vara förälder i Sverige	Mixgården	ENIG	Bygga broar
Utveckla handlingskompetens för etablering i svenska samhället	X		X	X	X	X
Utveckla färdigheter som förändringsagent		X		X		
Främja förmåga att vara stödjande förälder	X		X		X	X
Transformera problematiska normer/främja demokratiska värderingar och inställningar	(X)	X		X		(X)
Motverka våld, hot, kontroll, val av kriminell livsstil		X		X		X
Utveckla sociala kompetenser, som empati, tolerans, kunna lyssna, kunna företräda egna uppfattningar skickligt	(X)	X		X	X	
Bryta utanförskap, främja upplevelse av inkludering i svenska samhället	X		X	X	X	X
Främja förståelse och tolerans mellan olika grupper, t.ex. etniska, religiösa	X			X	X	X

Figur 12: Översikt över typer av mål i de sex verksamheterna

Målen som verksamhetsledarna i två av verksamheterna, Att vara förälder i Sverige och ENIG, formulerade i våra intervjuer handlade om förhoppningar för deltagarnas personliga del. De fyra övriga har givetvis också mål som direkt är kopplade till deltagarna, men framhöll också, i varierande grad, mål som handlade om att bidra till en positiv samhällsutveckling. För Mixgårdens del gällde de mål som formulerades framför allt den egna stadsdelen, Hammarkullen.

DEL 3

9. Tre uppgifter: bygga relationer, skapa dialogklimat, transformation

Våra samtal med ledare i de sex verksamheter som ingår i vårt projekt har visat att det finns tre uppgifter som ledarna behöver ta sig an:

1. att bygga förtroendefulla **relationer** mellan sig själva och deltagarna, samt främja deltagarnas **motivation** att delta aktivt i gruppens process;
2. att skapa ett **dialogklimat** i gruppen präglad av ömsesidig respekt och öppenhet;
3. att skapa en gruppprocess som främjar **transformation** genom reflektion, nya insikter, lärande och tillägnande av färdigheter som behövs för att kunna hantera utmaningarna med integration.

Det finns alltså tre mål att arbeta för: förtroendefulla relationer, ett öppet dialogklimat och positiv transformation/stärkt handlingskompetens för deltagarna. De två första målen är förutsättningar för att kunna uppnå det tredje målet. Det kan vara frestande att se dessa tre uppgifter som faser i arbetet. Det är också naturligt att man i början av arbetet med en grupp får fokusera mest på de två första uppgifterna, medan det blir mer fokus på den tredje uppgiften när man kommit en god bit på vägen med de första två uppgifterna. Dock är det uppenbart att arbetet med att skapa och upprätthålla förtroendefulla relationer och ett öppet dialogklimat behöver fortgå under hela gruppens tillvaro.

Utmaningar man kan ställas inför som verksamhetsledare

Innan jag går närmare in på de praktiker verksamhetsledare använder för att uppnå de tre målen förtroendefulla relationer, ett öppet och respektfullt dialogklimat och positiv transformation, tar jag här upp olika typer av svårigheter och utmaningar som kan förekomma. De teman som tas upp i följande avsnitt är utmaningar som tagits upp i de intervjuer med erfarna verksamhetsledare vi gjort inom ramen för forskningsprojektet. Det finns givetvis stora skillnader mellan olika verksamheter och konstellationer av personer, så att en verksamhetsledare sällan möter alla de utmaningar jag beskriver nedan. Men det är viktigt att kunna känna igen olika typer av utmaningar när man möter dem och ha en förståelse för vad de innebär. En sådan medvetenhet är en förutsättning för att verksamt kunna använda olika typer av praktiker för att övervinna svårigheter och skapa gynnsamma förutsättningar för att kunna främja utvecklingen av handlingskompetens. Figur 13 nedan listar en rad potentiella utmaningar, som diskuteras närmare i de följande avsnitten.

	Bygga relationer	Öppet dialogklimat	Transformation
Utmaningar som kan förekomma	<ul style="list-style-type: none"> • Misstro mot företrädare för svenska majoritetssamhället • Rädsla för socialtjänsten • Frustration och ilska • Negativa föreställningar om svenska samhället • Okunskap om hur svenska samhället fungerar • Försvarshållning p.g.a. lågstatusposition • Tillflykt till traditionella normer och identiteter p.g.a. utanförskapsstatus 	<ul style="list-style-type: none"> • Förväntan om hierarkiskt ledarskap • Gruppdynamik påverkad av kollektivistiska normsystem • Interna statushierarkier mellan invandrargrupper • Intolerans inför andra tros- och värdeföreställningar än de egna • Starka känslereaktioner vid möte med uppfattningar som går emot egna trosföreställningar, värden och normer 	<ul style="list-style-type: none"> • Traumatiseringar som binder upp psykologiska resurser i starka känslor och försvar. • Avsaknad av språk för att tala om egna känslor och reaktioner • Ovana att reflektera över psykologiska och relationella orsaksamband • Ovana att förväntas ha egna individuella uppfattningar • Lågt självförtroende, skam • Starka normer, uppfattningar och reaktioner, t.ex. relaterat till könsroller, sexualitet, barnuppfostran

Figur 13: Potentiella utmaningar i arbetet med de tre uppgifterna

Utmaningar med att trappa ned misstro och bygga förtroendefulla relationer

Jag påpekar igen att individer och grupper givetvis är väldigt olika och har olika förutsättningar. Det kan ibland vara helt oproblematiskt att få kontakt och etablera relationer präglade av förtroende, men man kan också som verksamhetsledare möta situationer där man behöver övervinna hinder. Det finns flera faktorer som kan bidra till att invandrare kan ha anledning att vara avvaktande, känna misstro eller vara öppet frustrerade och aggressiva i relation till företrädare för det svenska majoritetssamhället.

Negativa erfarenheter av och föreställningar (ofta grundade på rykten och missförstånd men också på faktiska förhållanden) om svenska samhället och svenskarna kan ge upphov till starka negativa känslor som inledningsvis kan riktas mot den enda representant för svenska samhället som deltagarna i verksamheten har närmare tillgång till: verksamhetsledaren.

Många har haft personliga negativa erfarenheter av att ha med svenska myndigheter att göra, så som Migrationsverket, Försäkringskassan och socialtjänsten (t.ex. vad gäller försörjningsstöd). Det kan handla om att nära släktingar inte fått uppehållstillstånd, vilket lett till splittrade familjer, obegripliga procedurer med skrivelser och blanketter man inte förstår eller negativa beslut med stora konsekvenser för familjens ekonomi. I synnerhet de som kommit till Sverige som flyktingar bär ofta med sig mycket smärtsamma erfarenheter av hur man blivit behandlad av polis och andra myndigheter (så väl i hemlandet, som under flykt och efter ankomst till Sverige). Om man bara har negativa erfarenheter av kontakter med företrädare för staten så är det naturligt att man är försiktig och vaksam i sina kontakter med personer som man inte riktigt vet vilken roll de har. Okunskap om hur systemen fungerar och hur man går till väga för att värna sina intressen i relation till myndigheter innebär också en maktlöshet som är frustrerande och kan upplevas förnedrande. Det finns då ingenting som modererar den vanmakt som uppstår.

En ytterligare förklaring till misstro är de föreställningar som sprids i en del invandrarkretsar om svenska samhället och svenskarna. En av de i detta sammanhanget mest betydelsefulla föreställningarna rör hur svenska sociala myndigheter omhändertar barn från familjer. Rädslan för att myndigheter ska ta barnen från föräldrarna på grunder som man inte har kunskap om kan leda till en stark misstänksamhet gentemot svenskar i olika roller. Detta gäller inte bara socialtjänst och polis, utan alla som på något sätt representerar det svenska samhället, även verksamhetsledare i organisationer utan koppling till myndigheter och förvaltningar. Många av de invandrare som är föräldrar har också, i en eller annan form, hört talas om att det finns en anmälningsplikt vad gäller barn som far illa. Det kan vara svårt för en förälder med utländsk bakgrund och med begränsad erfarenhet av svenska samhället att bedöma vilka bakomliggande avsikter en sådan person som verksamhetsledaren kan tänkas ha.

Det kan också finnas negativt laddade uppfattningar om svenskars moral: att svenskar tillåter sexuella relationer mellan ungdomar innan äktenskapet, att svenskar inte bryr sig om sina familjer, låter sina barn göra vad de vill, skiljer sig lättvindigt, inte tar hand om sina äldre, inte sörjer sina anhöriga vid dödsfall, att de låter homosexuella leva öppet tillsammans och att de inte tror på Gud.

En annan, mer komplex förklaring, har att göra med den dynamik som uppstår när man kommer som invandrare till ett land där man har låg status på grund av bristande språkfärdigheter, låg utbildningsnivå, svag socio-ekonomisk status och en lågstatusetnicitet. På ett helt annat sätt än i ursprungslandet bedöms en människas framgång, kvaliteter och resurser utifrån utbildning och yrkesidentitet. Denna både materiellt och psykologiskt trängda situation leder lätt till att man söker självkänsla och säkerhet genom betoning av det särskiljande i den kollektiva identitet man har med sig från tidigare: religion, traditioner och normsystem. Man är redan från början i ett underläge och förväntar sig att bli kritiserad och att behöva försvara sig gentemot en majoritetskultur som ger sig själv tolkningsföreträde.

Utmaningar med att skapa ett öppet, respektfullt dialogklimat

Målen som har att göra med att främja positiv utveckling av deltagarnas insikter, inställningar, värderingar, förmågor och självtillit förutsätter att man i verksamheten kan åstadkomma ett öppet och respektfullt dialogklimat. "Dialog" innebär i idealfallet:

- att deltagarna respekterar allas rätt att ha sina egna uppfattningar,
- att man söker förstå andras uppfattningar,
- att man är beredd att reflektera över om det man hör andra säga ger anledning till att på något sätt ändra eller vidga sina egna uppfattningar, samt
- att deltagarna är villiga att öppet dela med sig av egna uppfattningar.

Dialog är den kommunikationsform (till skillnad från diskussion, debatt och enkelriktad kommunikation, t.ex. föreläsande) som har bäst förutsättningar att leda till nya insikter och utveckling av kunskap, värderingar och färdigheter. Den förutsätter dock en hög grad av förtroende för att man är fri att delge andra sina egna uppfattningar utan att riskera att bli utsatt för angrepp.

Det är inte självklart att det uppstår ett dialogklimat när grupper av deltagare med invandrabakgrund börjar prata med varandra och med verksamhetsledaren. Det kan finnas flera omständigheter som behöver hanteras för att man ska kunna etablera ett dialogklimat.

För deltagare, särskilt kvinnor, som kommer från samhällen som är genomsyrade av starka hierarkier, patriarkala sociala mönster, strikta normsystem (t.ex. i form av religiösa påbud) och skolsystem där man som elev förväntas ta emot vad lärarauktoriteten förmedlar utan ifrågasättande eller egen reflektion, kan det finnas förväntningar på hur kommunikationen ska fungera som står i vägen för ett öppet dialogklimat. Man kan förvänta sig att en verksamhetsledare ska uppträda som en auktoritet som ska tala om hur det är. En del verksamhetsledare har erfarenheter av att särskilt kvinnliga deltagare inledningsvis inte gav uttryck för egna uppfattningar utan satt tysta och väntade. När samtalsledaren sedan inte tog rollen som auktoritet med svar på alla frågor, utan förväntade sig att deltagarna själva skulle resonera om olika frågor, kunde en del bli frustrerade och t.o.m. arga.

När väl tystnaden brutits förekommer ibland att enskilda deltagare uttrycker kategoriska och laddade avståndstaganden i vissa moraliska frågor. Det har också förekommit konflikter inom grupper på grund av olika politiska uppfattningar, grupptillhörigheter, fördomar och rasistiska uppfattningar. Informella ledare kan sätta nivån för vilka synpunkter och åsikter som är socialt accepterade att framföra i samtalen. Om t.ex. majoriteten av deltagarna anser att kvinnor som skiljer sig är dåliga människor är det svårt för en kvinna som har en avvikande uppfattning att göra sin röst hörd. Det kan ibland finnas en statushierarki inom en grupp, där vissa starka deltagare kan framhålla sin egen kultur som bättre och mer framstående än andras, vilket kan bidra till att skapa ”vi och dem” mellan olika etniska grupper. Den som är mest religiös, fastar mest och är mest traditionell kan få ett moraliskt övertag och kan fördöma andra. I värsta fall kan den gemensamma identiteten av religion och tradition styra gruppidentiteten och de som försöker avvika och bryta normerna hamnar i utanförskap och blir utsatta för ryktesspridning och förtal.

Givetvis finns det naturliga förklaringar till att det kan uppstå en kommunikationsdynamik som försvårar en respektfullt och reflekterande dialog. I kollektivistiska kulturer kan det finnas starka normer om att inte avvika från gruppen och om att underordna sig inför auktoriteter. Detta kan leda till en stark social kontroll där vissa gruppmedlemmar, ofta de med bestämda uppfattningar, blir tongivande, medan andra undviker att uttala mer nyanserade uppfattningar. I sociala miljöer genomsyrade av patriarkala strukturer är särskilt kvinnor ofta vana vid att det finns en ledare som bestämmer och de är vana vid rollen som passiva lyssnare. När deltagarna i en av de verksamheter vi studerat ställdes inför uppgiften att ta ställning till moraliska dilemman var de i början inriktade på att snabbt nå konsensus om vilken uppfattning som var den rätta, genom att vara följsamma gentemot informella ledare eller genom att hänvisa till tradition, religion eller andra yttre auktoriteter. Först efter hand uppstod ett klimat där deltagarna blev starkare i att tänka efter självständigt, reflektera, ta ställning med stöd av självvalda argument och ibland också bli normbrytare.

Man kan inte räkna med att det vi skulle kunna kalla ”demokratiska samtalsnormer”, d.v.s. att respektera andras uppfattningar, lyssna för att söka förståelse, uttrycka egna känslor och värderingar tydligt även när andra har andra uppfattningar, uppstår av sig självt. Har man vuxit upp i en miljö där sådana normer saknas kan det behövas ett medvetet arbete med att upprätta och upprätthålla dem.

Det finns alltså en problematik att arbeta med som har att göra med maktdynamik i en grupp och vilka uppfattningar som det är ”tillåtet” att uttrycka och vilka som inte tolereras. Det finns dock också en problematik kring öppenhet kring egna uppfattningar som inte har med gruppdynamik att göra, utan med strategiskt egenintresse. I vissa verksamheter har deltagarna förhoppningar om att deltagandet ska leda till något positivt för dem själva i förlängningen, t.ex.

att de får ett arbete. Härigenom kan det finnas ett intresse av att hålla sig väl med projektledaren och med andra företrädare för det svenska samhället. Deltagarna kan då ha anledning att anpassa det de säger till det de tror att verksamhetsledaren vill höra. Det är då inte så säkert att de är fullt öppna med att uttrycka de värderingar och andra uppfattningar som de egentligen har, men som de vet att svenska samhället ställer sig kritiskt till.

Utmaningar vad gäller positiv transformation

Det är svårare att beskriva utmaningarna man som verksamhetsledare kan ställas inför vad gäller den tredje, mest centrala uppgiften. Uppgiften är inte lika väldefinierad som de två föregående uppgifterna. Som framgår av kapitel 6 ovan så handlar utveckling av handlingskompetens hos deltagarna om olikartade former av medvetenhet, färdigheter och identifikationer, beroende på individuella förutsättningar. Det är inte heller så att *verksamhetsledarna* explicit tänker på det de gör i termer av transformativ utveckling hos deltagarna, även om *jag* menar att det är helt rimligt att se deras verksamheter i sådana termer.

Om man nu som verksamhetsledare är övertygad om att deltagarna skulle ha stor nytta av någon typ av personlig utveckling så är givetvis en möjlig utmaning att deltagarna kanske inte alls är motiverade att engagera sig i en process som innebär reflektion och utveckling av nya insikter, attityder, värderingar och förhållningssätt. De har ofta sökt sig till (i en våra verksamheter anvisats till) programmen av andra skäl än för att de vill utvecklas som personer. Att egen utveckling kan vara ett givande och angeläget livsprojekt är kanske inget som är en del av deltagarens föreställningsvärld. Då finns också ofta en ovana att uppmärksamma och sätta ord på inre tillstånd och processer, d.v.s. man kan sakna ett språk för att prata om egna känslor, reaktioner, värderingar och förändringsprocesser (se bilaga 2). Detta är dock inte nödvändigtvis ett problem, utan engagemang, motivation och utveckling kan växa fram efter hand som en följd av det som händer i relationerna.

I den mån deltagarna blivit socialiserade i ett mer konformistiskt socialt sammanhang kan det vara en utmaning att få deltagarna att tänka och säga saker som avviker från de normer och synsätt som finns, eller som de tror finns, i gruppen. I synnerhet kvinnor som vuxit upp i starkt patriarkala miljöer kan ha haft begränsade möjligheter att utveckla en stabil självkänsla och en tilltro till värdet av egna uppfattningar och erfarenheter, i alla fall om de avviker från förhärskande normer och attityder. I en individualistisk kultur förväntas man ha och företräda egna uppfattningar som individ, vilket inte alls är en självklarhet i en mer kollektivistisk kultur. Det kan därför behövas varsamhet, lyhördhet och uthållighet för att kunna skapa en miljö där individer träder fram som just individer.

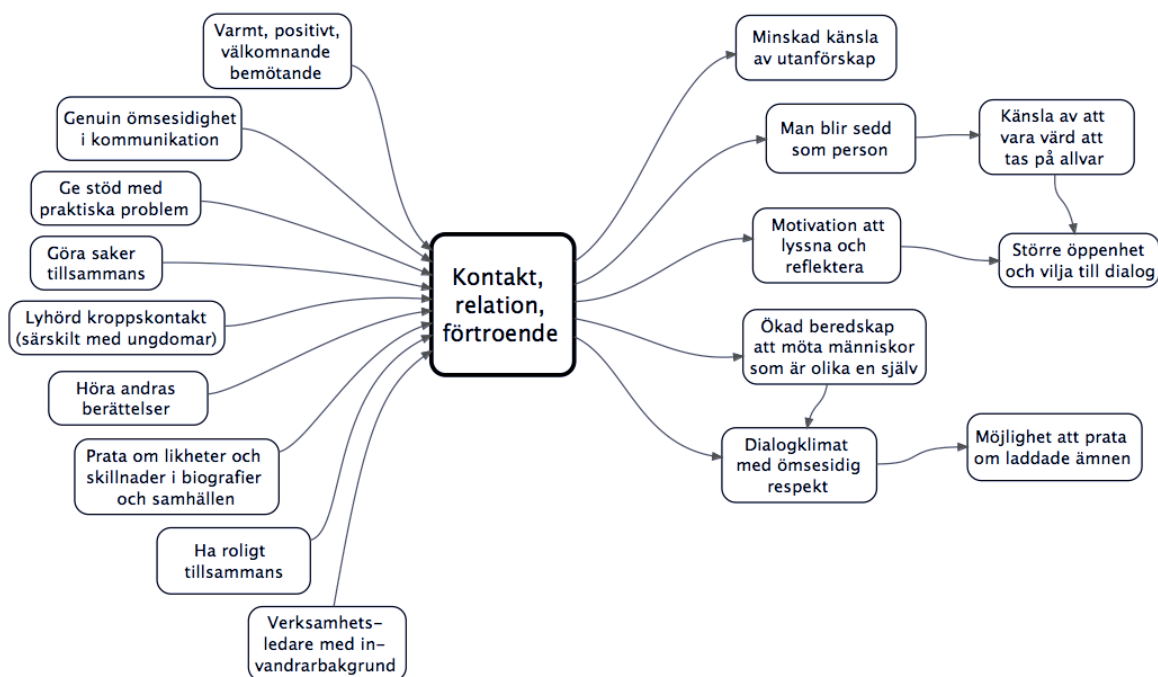
En särskild typ av utmaning kan sägas vara av etisk karaktär och har att göra med verksamhetsledarens maktutövning. Verksamhetsledare har samlat på sig mycket erfarenhet, know-how och kunskap och besitter därför också en viss typ av makt. Verksamhetsledaren har redskap för att påverka deltagarna i deras meningsskapande utan att deltagarna är medvetna om och kan ta reflekterad ställning till om de faktiskt vill bli påverkade på detta sätt. Denna typ av makt, om den hanteras reflekterat och lyhört, kan användas för mycket positiva syften, men det finns också risker om verksamhetsledaren saknar ett kritiskt perspektiv.

Översikt över praktiker/förhållningssätt för de tre uppgifterna

I följande avsnitt ges en översikt över vilka praktiker jag funnit som bidrar till att (i) skapa kontakt och bygga relationer; (ii) skapa ett ömsesidigt respektfullt dialogklimat; och (iii) främja önskvärd transformation, t.ex. ökad självförtroende, insikter och färdigheter. I kapitel 10 görs sedan en mer ingående genomgång av de olika praktiker analysen identifierade. Där diskuteras också vilka praktiker som är specifika för vissa kontexter, t.ex. om man arbetar med ungdomar eller vuxna eller om man förfogar över egna lokaler eller inte.

Skapa kontakt och bygga relationer präglade av förtroende

En av de mest grundläggande förändringsteorierna bland verksamhetsledare inom detta fält är att förtroendefulla relationer med respektive mellan deltagare är en förutsättning för att kunna främja dialog, reflektion, lärande och utveckling. Med en sådan utgångspunkt blir det givetvis helt avgörande vilka praktiker man kan använda sig av för att skapa kontakt och bygga relationer präglade av förtroende. Figur 14 ger en förenklad översikt av de viktigaste praktikerna jag funnit, samt några av de viktigaste funktionerna som relationsbygget kan ha.

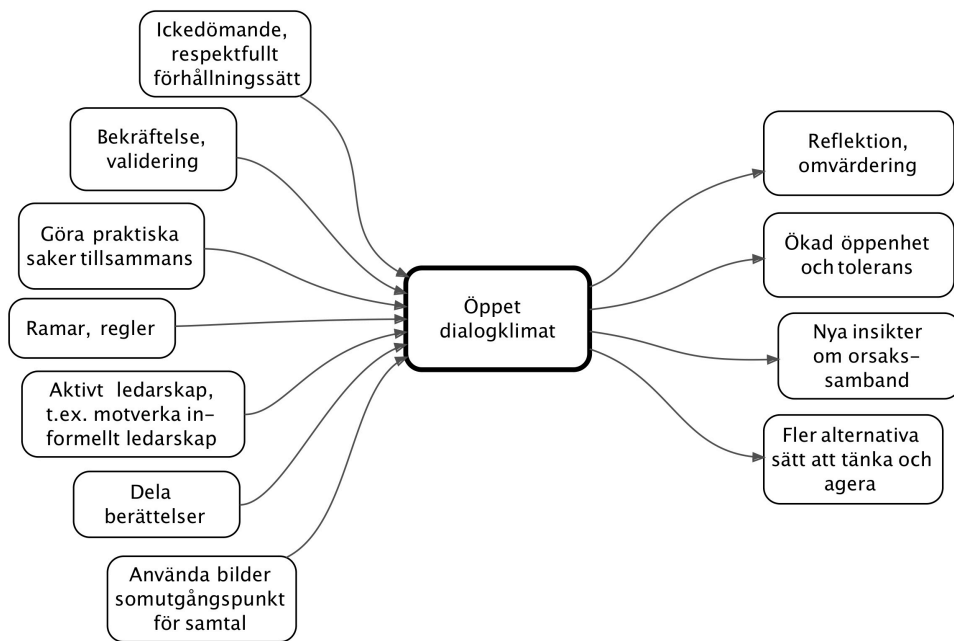


Figur 14: Praktiker för att bygga relationer och relationers potentiella funktioner

Skapa ett respektfullt och öppet dialogklimat

Jag har här skiljt på uppgiften att etablera kontakt och skapa förtroendefulla relationer å ena sidan, och uppgiften att skapa ett öppet och respektfullt dialogklimat å andra sidan. Den andra uppgiften handlar om att göra det möjligt att vara öppen och kunna prata med varandra om teman där det kan finnas djupgående skillnader i uppfattningar och inställningar och som

därmed skulle kunna utlösa starka reaktioner av ilska, avståndstagande och psykologiska försvar. Ett dialogklimat som gör det möjligt för deltagare att faktiskt visa fram vad de egentligen känner och tycker, samt vilka övertygelser de har, kan ses som en nödvändig förutsättning för att den tredje uppgiften, att främja transformativa processer bland deltagarna ska kunna uppfyllas. I figur 15 visas de mest framträdande praktikerna som verksamhetsledarna använder sig av för att främja uppkomsten av ett öppet dialogklimat, samt några av de önskvärda konsekvenser som ett sådant klimat kan ha.

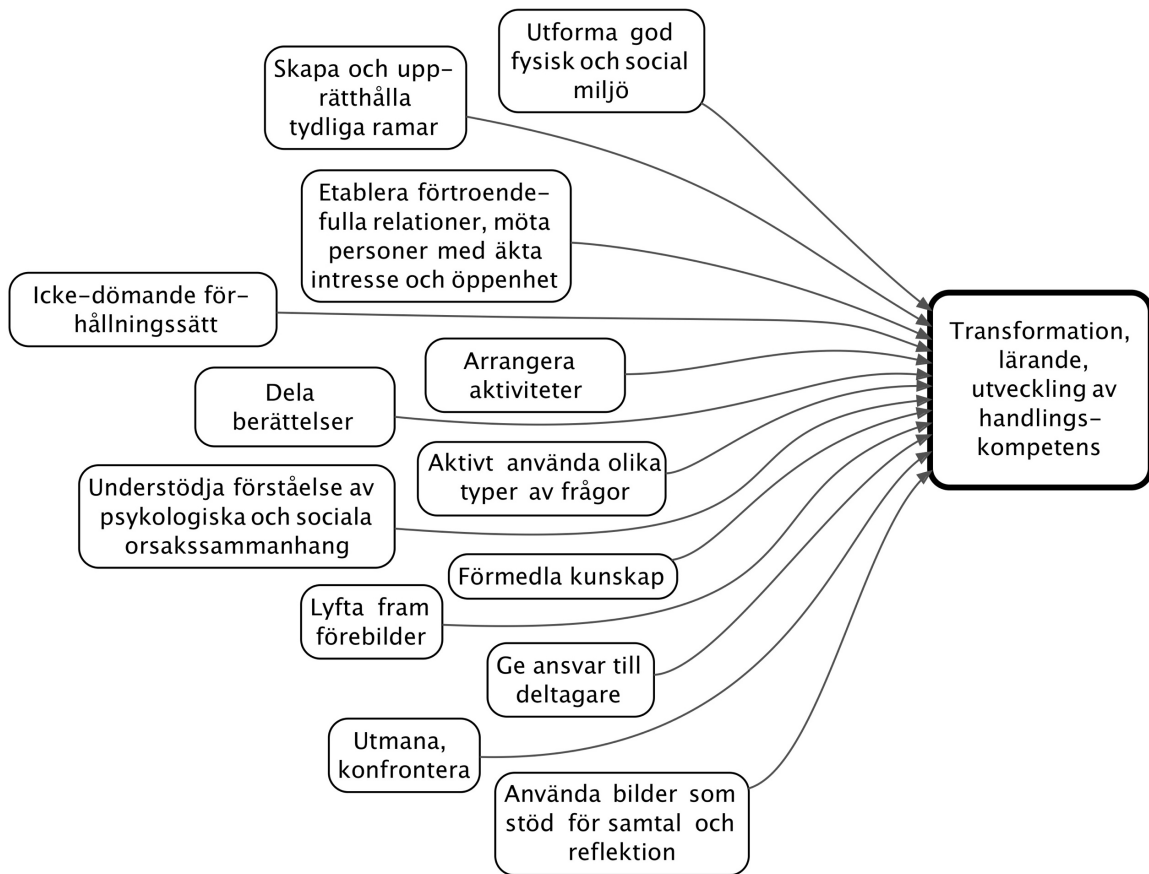


Figur 15: Praktiker för att skapa ett respektfullt dialogklimat

Främja utveckling av handlingskompetens och annan individuell transformation

Verksamheternas mål är att bidra till deltagarnas möjligheter att ta plats i det svenska samhället och finna sina egna livsvägar. En central strategi är att stärka deltagarna och deras handlingskompetens (empowerment), samt, för en del av verksamheterna, främja att deltagarna identifierar sig med normer, värderingar, inställningar och synsätt som är kompatibla med det svenska samhällets lagar och normer.

I figur 16 visas en sammanställning av olika typer av praktiker som används inom de studerade verksamheterna för att möjliggöra de typer av individuell transformation som verksamhetsledarna ser som önskvärda. Vissa av praktikerna har en mer indirekt och icke-styrande verkan, genom att skapa ett sammanhang som är gynnsamt för individen att öppna upp sig för dialog, reflektion, insikter och kanske omvärdering. Andra praktiker är mer styrande, t.ex. genom att verksamhetsledaren ställer vissa typer av frågor i syfte att påverka deltagare i en viss riktning. I nästa kapitel beskrivs praktikernas innebörd mer ingående.



Figur 16: Praktiker för att möjliggöra individuell transformation

10. Samtalsledningens hantverk och redskap

Inledning

I detta kapitel redovisar jag de praktiker och förändringsteorier som jag identifierat genom intervjuer och verksamhetsdokumentation i alla sex verksamheterna. Jag fann inte mindre än 72 praktiker som kunde föras till 15 kategorier, plus en restkategori för fyra praktiker som inte kunde sammanföras under gemensamma rubriker.¹³ Figur 17 ger en översikt över de 15 kategorierna, som nedan diskuteras i separata avsnitt. I varje avsnitt har jag också infogat en ruta som listar förändringsteorier som framkommit i analysarbetet, alltså föreställningar om hur önskvärda resultat kan uppnås. Det är dessa föreställningar som förklarar varför praktikerna ses som betydelsefulla.



Figur 17: Översikt över 15 kategorier av praktiker

Många av de praktiker jag fann beskrevs av alla eller de flesta av verksamhetsledarna som viktigt inslag i deras arbetssätt, men det fanns också åtskilliga som var framträdande i vissa verksamheter, men inte i andra (se vidare slutet av detta kapitel, samt bilaga 3).

1. Vänlig och välkomnande hållning och miljö

Förutsättningarna är olika om den verksamhet man driver är av öppet-hus-karaktär, d.v.s. besökare kommer på eget initiativ, eller om det handlar om en sluten grupp där samma personer träffas i en serie möten under en utsträckt tid, och går igenom ett gemensamt program. I det senare fallet har deltagarna kanske blivit hänvisade till programmet, d.v.s. initiativet kommer inte helt från dem själva. När det handlar om besökare till en öppen verksamhet spelar bemötandet en mycket stor roll, och avgör om det uppstår en kontakt som leder vidare till

¹³ I bilaga 3 finns en sammanställning av de 72 praktikerna vi fann i vår analys, samt uppgifter om vilka verksamheter som ser respektive praktik som viktig för det egna arbetssättet.

relation och dialog. Flera av verksamhetsledarna arbetar mycket medvetet med att vara noga med att hälsa på den enskilda besökaren, vara vänlig och välkomnande och visa att man är glad att få träffa personen. Som beskrivs i ett senare avsnitt spelar här ofta frågor en viktig roll, frågor som syftar till att få kontakt, visa intresse och välvilja och få igång ett samtal.

De verksamheter som har egna lokaler kan dessutom se till att själva den fysiska miljön är hemtrevlig, välkomnande och fräsch. På Mixgården, fritidsgården i Hammarkullen, är det en mycket medveten strategi att se till att besökarna kan känna sig hemma, men också känna sig stolta över att lokalerna är fina, rena och fräscha. Ledarna är också noga med att det ska finnas inredning, särskilt det som sitter på väggarna, som markerar en mångkulturell identitet: foton, affischer, prydnader från olika länder och språk.

Förändringsteorier

- Om man har ett inbjudande bemötande vågar folk vara med.
- Om man skapar ett klimat präglad av empati och värme blir det lättare att skapa tillitsfulla relationer.
- Om det råder en välkomnande och schysst atmosfär främjas ett gott socialt klimat.
- Om man skapar en fräsch och god fysisk miljö understöds stolthet och en positiv självbild.
- Om man har synliga symboler för olika kulturer i lokalerna stöds en multikulturell identitet.
- Om man skapar en social miljö som stärker upplevelsen av att ingå i ett sammanhang understöds integration.
- Om man i verksamheten skapar en välfungerande social miljö får deltagarna med sig en inre bild av hur en god social miljö kan fungera, samt av hur man kan förhålla sig.

2. Praktiskt stöd

Flera av verksamhetsledarna betonade betydelsen av att de kunnat hjälpa enskilda personer i problematiska situationer, t.ex. med hur man ska hantera kontakter med myndigheter, fylla i formulär, ge råd i svåra familjesituationer eller hjälpa till med att skaffa kläder, tandvård eller tillgodose andra grundläggande behov. Verksamheterna har här olika förutsättningar. För Källan är detta centralt: många besökare söker sig till Källan just därför att de är utsatta och har svårt att klara av vardagen: fattigdom, ensamhet, problem i myndighetskontakter. På Källan kan man få prata med någon, få hjälp att fylla i en blankett, få tips om vart man kan vända sig och ibland få konkret hjälp med t.ex. kläder. I Bygga Broar i Hörby var det samma personer som flyktingarna mötte när de kom till kommunen som sedan var verksamhetsledare i SFI-mötena. Det innebar att de som senare deltog i träffar för att prata om bl.a. värden och normer redan hade en etablerad positiv kontakt med verksamhetsledarna, som hade visat dem tillrätta och hjälpt dem med olika praktiska problem när de först kom till Hörby. I Mixgårdens fall så handlar det mer om att ungdomar som besöker Mixgården för att träffa andra ungdomar efter hand också vänder sig till personalen för hjälp med läxor, stöd i familjekonflikter, stöd i kontakt med socialtjänst och skola och andra situationer. Även i de övriga verksamheterna som mer har formen av en serie möten i en och samma grupp finns berättelser om hur verksamhetsledarna kunnat hjälpa deltagare med privata bekymmer. I alla fallen betyder detta konkreta stöd i personliga besvärigheter att det uppstår ett förtroende och tillit till att verksamhetsledaren vill väl och går att lita på.

Förändringsteori

- Om man ger enskilda deltagare praktiskt stöd vid behov skapas kontakt och man kan bygga förtroendefulla relationer.

3. Gemensamma aktiviteter

Flera verksamhetsledare ser gemensamma aktiviteter, att göra saker tillsammans, som ett verksamt sätt att skapa förtroende, bygga relationer och skapa förutsättningar för att man på ett otvunget och spontant sätt kan komma att prata om personligen betydelsefulla teman. I den allra enklaste formen kan det handla om att bjuda på fika utan någon särskild agenda. Men det kan också vara frågan om mer organiserade aktiviteter, som att laga mat tillsammans, göra utflykter, berätta historier, dansa. På Mixgården, som ju riktar sig till ungdomar, har man en massagestol i lokalerna, där ledarna ger ungdomar som vill det massage (utanpå kläderna). Massagestunden skapar ett naturligt tillfälle att prata om hur ungdomen har det, vilket såväl bygger relation som ger tillfälle att börja prata om angelägna frågor.

En funktion i att göra saker tillsammans är att man på ett mycket naturligt sätt kommer i sam-
språk och genom att genomföra något tillsammans så lär man också känna varandra och börjar etablera en relation.

En del av de mer organiserade aktiviteterna kan också spela en viktig roll för utveckling av sociala färdigheter. Detta gäller särskilt för ungdomar, men också för deltagare som har en bakgrund som innebär att de har svagheter vad gäller vissa färdigheter som behövs i den livssituation de nu är i. Organiserade aktiviteter kan innebära tillfälle till att utveckla färdigheter vad gäller ansvarstagande, kommunikation, gemensam problemlösning, uthållighet, konflikt-
hantering, inlevelseförmåga, etc.

Förändringsteorier

- Om man gör saker tillsammans uppstår naturliga tillfällen att bygga relationer och föra samtal.
- Om man bjuder på fika utan särskilt program kan man få med sig deltagare som inte lockas av inbjudningar till program.
- Om man gör roliga saker tillsammans blir stämningen mindre stel och mer öppen.
- Om man ordnar aktiviteter med låga trösklar till deltagande och om verksamhetsledarna är tillgängliga över tid underlättas kontakt och relationsbyggande.
- Om man involverar deltagare med olika etnisk bakgrund i skapande aktiviteter motverkas främlingsfientlighet.
- Om deltagare engagerar sig i skapande aktiviteter underlättas utvecklingen av en positiv egen identitet.
- Om deltagare engagerar sig i organiserade aktiviteter främjas utvecklingen av tålmod, ansvarstagande, planering och sociala färdigheter.

4. Sätta och upprätthålla ramar

Alla verksamheter arbetar med någon form av regler, ofta ganska få och enkla, men de ger ändå en ram som kan användas för att klargöra vilka beteenden som är önskvärda och vilka som inte är acceptabla. I de verksamheter som har ett fast program med en serie möten brukar man ta upp spelregler i inledningen och får därmed ett tillfälle att prata om ramarna så att deltagarna är medvetna om förväntningarna. Genom exemplet Mixgården, som ju är en öppen verksamhet riktad till ungdomar, är det tydligt att regler och arbete med normer är extra viktigt i verksamheter som riktar sig till ungdomar. För vuxna ledare av ungdomar är social fostran en central uppgift, både genom att behovet finns och genom att man som vuxen i arbete med ungdomar har ett mandat att agera fostrande. I alla verksamheter gäller dock att om det finns regler som man gått igenom med deltagarna så har ledarna ett stöd i att påpeka om någon beter sig aggressivt eller respektlöst och (främst när det gäller ungdomar) en möjlighet att avstänga

deltagaren temporärt från verksamheten och därmed skicka tydliga signaler om vilka normer som gäller.

Förändringsteorier

- Om det finns regler för verksamheten underlättas verksamhetsledarnas arbete för att skapa ett tryggt och respektfullt klimat.
- Om det finns tydliga regler och värderingar får man med sig förebilder för normer och värderingar.
- Om man är konsekvent i att infordra efterlevnad av regler skapas trygghet och förtroende.
- Om det finns tydliga ramar så finns det stöd för att utveckla förmågan att följa sociala normer, färdigheter i hantering av konflikter, anpassningsförmåga och ansvarstagande.

5. Styra som ledare

I den mån man har ett mandat att leda en verksamhet, t.ex. en grupp som träffas ett antal gånger, kan rollen som ledare användas aktivt på en rad sätt. Som samtalsledare kan man se till att alla ges utrymme att delta aktivt, t.ex. genom att göra en runda där var och en får tillfälle att säga vad de tänker, eller att ställa frågor riktade till deltagare som inte av sig själva tar plats och uttalar sig. Om en verksamhetsledare märker att det uppstår informella gruppbildningar som utesluter vissa, eller om det är någon som intar en roll som informell ledare och därmed dominerar eller sätter tonen på ett sätt som motverkar öppenhet och ömsesidighet, kan verksamhetsledare aktivt motverka detta genom att ta upp frågan med gruppen, bryta upp informella grupper genom att t.ex. blanda upp deltagarna i bikupesamtal eller andra aktiviteter eller prata enskilt med en deltagare.

Extra märkbar blir ledarrollen när någon deltagare blir upprörd och aggressiv, tillrättavisar andra eller på andra sätt begränsar andras frihet att medverka. Då kan ledaren ingripa genom att avbryta det som pågår, ta upp vad som händer, eventuellt hänvisa till de ramar som gäller för verksamheten och begära efterlevnad av dessa.

Förändringsteorier

- Om man som samtalsledare aktivt ser till att alla deltar aktivt uppstår ett öppet klimat i gruppen.
- Om man som samtalsledare ingriper när deltagare är dominanta eller respektlösa kan det uppstå ett öppet och ömsesidigt respektfullt dialogklimat.

6. Positivt intresserat, icke-dömande förhållningssätt

Alla verksamhetsledarna betonar, om än på lite olika sätt, hur centralt det är att möta deltagarna med en grundläggande hållning av genuint intresse, acceptans och icke-dömande. Detta blir särskilt relevant när deltagaren själv är avvaktande, misstänksam, frustrerad eller uppfylld av andra negativa känslor, respektive ger uttryck för uppfattningar som går emot ens eget värdesystem. I stället för att gå i svaromål eller argumentera för egna uppfattningar är det övervägande förhållningssättet att lyssna, försöka förstå och ställa öppna frågor. Det finns här en slående likhet med den amerikanske psykologen Carl Rogers (1957) slutsatser om vad det är som möjliggör en positiv transformativ process i psykoterapi. Han skrev ungefär så här: *Om terapeuten är kongruent [autentisk, äkta], visar ovillkorlig positiv acceptans och känner empatisk förståelse för klientens föreställningsvärld (samt lyckas kommunicera detta till klienten), då kommer en konstruktiv personlig förändring att ske. Det behövs inget annat.* Detta är en mycket tydligt formulerad förändringsteori, även om den bara hävdar att en viss sorts

förhållningssätt har en kraftfull verkan, men inte *hur* förhållningssättet verkar. Alla de verksamhetsledare vi intervjuat instämmer i betydelsen av ett positivt intresserat, icke-dömande och respektfullt bemötande. En formulering vi hörde var: "Om man blir sedd så blommar man ut".

Förändringsteorier

- Om man bemöts på ett icke-dömande och intresserat sätt skapas trygghet, och ju tryggare man är desto mer vågar man säga.
- Om det finns en genuin ömsesidighet i kommunikationen gynnas framväxten av tillitsfulla relationer.
- Om verksamhetsledarna kan skapa en känsla av trygghet i gruppen så möjliggörs utvecklande processer.
- Om man skapar ett öppet, icke-dömande samtalsklimat kan deltagarna formulera sina frågor och fördomar om svenskar och svenska samhället, t.ex. vad gäller barnuppfostran och ungdomars sexualitet.
- Om fördomar och fördömanden möts med öppenhet och utforskande frågor kan fördomarna minskas eller förändras.
- Om man känner att man kan säga vad som helst utan självzensur kan man efterfråga varifrån uppfattningarna kommer, samt formulera och reflektera kring alternativa synsätt.
- Om verksamhetsledarna lyssnar på föräldrarna på ett respektfullt sätt, så ökar sannolikheten att föräldrarna lyssnar på sina barn på ett respektfullt sätt.

7. Bekräfta/validera

Att ge deltagare stöd genom olika former av bekräftelse är en ofta förekommande praktik i de verksamheter vi studerat. Bekräftelse, eller validering, kan handla om att genom det egna sättet att reagera, svara och ställa frågor visa att man förstår och accepterar deltagarens upplevelse och uppfattningar. En person som är i en svår situation kan känna sig inkompetent och tvivla på sitt eget värde. Ibland kan detta väcka försvarsreaktioner, så att det som kommer ut är ilska och avståndstagande. En bekräftelse i form av att någon annan visar förståelse för hur man känner, reagerar och har agerat kan verka normaliserande, så att man känner sig mer accepterad och därmed också får ett mindre behov av att upprätthålla försvar.

Validering kan vara svårt när man som verksamhetsledare ställs inför deltagare som ger uttryck för problematiska uppfattningar (se vidare nedan, avsnittet om starka reaktioner). Här kan validering handla om att visa att man välkomnar att personen är öppen med sina åsikter och känslor, utan att man tar ställning till innehållet i det personen säger. Ett steg längre är att visa att man har förståelse för att personen har de uppfattningar denne har, igen utan att därför instämma i uppfattningarna. Dessa förhållningssätt kan ha avgörande betydelse för att kunna skapa ett dialogklimat, där deltagarna känner sig välkomna att vara öppna med vad de känner, tycker och tänker, även när det handlar om teman man har mycket olika, och kanske motsatta, uppfattningar om.

En annan typ av bekräftelse är mer av stärkande slag, att bekräfta och kanske aktivt lyfta fram de konstruktiva och bra saker deltagarna gjort och gör, t.ex. i rollen som föräldrar.

Förändringsteorier

- Om deltagare får bekräftelse av andra deltagare och/eller ledare för det de gör bra stärks deras sociala färdigheter.
- Om deltagare får bekräftelse för sitt agerande stärks en positiv självbild och hopp om framtiden.
- Om deltagarnas svårigheter normaliseras underlättas deras möjligheter att ta sig igenom kriser.

8. Dela personliga berättelser

Att ge deltagarna tillfälle att berätta om sin bakgrund, sina upplevelser och andra personliga saker utgör ett stort inslag i verksamheter där grupper träffas över en längre tid. Delandet av berättelser, deltagare emellan, men även från samtalsledarens sida, fyller flera funktioner. Det skapar kontakt och är ett sätt att få igång samtal som också berör personliga erfarenheter och uppfattningar. Berättandet och inte minst lyssnandet skapar relationer, förståelse och respekt. Genom att höra andras berättelser om sina erfarenheter får deltagarna tillfälle att reflektera över likheter och skillnader med den egna historien. Härmed får man också ta del av andra sätt att tänka och hantera situationer än de egna, och därmed tillgång till en bredare möjlig repertoar av förhållningssätt. En särskild effekt kan vara att de som just i nuet befinner sig i en svår situation får höra hur andra som övervunnit sådana situationer burit sig åt, vilket kan ge hopp och motivation i relation till de egna utmaningarna.

Flera verksamhetsledare förmedlar, ofta med viss försiktighet och vissa reservationer, avsiktligt personliga egna erfarenheter i de grupper de leder. Det kan handla om att fälla en och annan mer personlig, men inte alltför privat, kommentar om hur man har det för tillfället, för att sätta en mer personlig ton i samtalet. Det kan också handla om att mer sammanhängande berätta om egen bakgrund, händelser man varit med om eller erfarenheter som illustrerar allmänmänskliga dilemman och konsekvenser av agerande. Att vara personlig är relationsskapande och bidrar också till att öppna upp normerna för vad man pratar om och hur man kan prata.

Ett tema som kan vara krävande att hantera är när deltagare vill veta vad verksamhetsledaren själv har för uppfattningar i olika frågor, t.ex. vad gäller politiska sympatier, trosuppfattningar eller inställningar till kontroversiella företeelser. De flesta verksamhetsledare har roller som innebär att de anser att de bör vara mycket återhållsamma med att föra fram sina personliga uppfattningar i sådana ämnen där man kan ha mycket olika inställning. Men ibland kan det också finnas tillfällen där det kan vara befogat och också kan bidra till en äkta dialog kring teman som har viss laddning.

Förändringsteorier

- Om man låter deltagarna berätta om sin egen historia uppstår ömsesidig respekt och relationer.
- Om deltagare får höra andras berättelser får de tillfälle att reflektera över egna erfarenheter, orsakssammanhang och alternativa förhållningssätt.
- Om deltagare får höra hur andra hanterat liknande svårigheter som de själva har kan de få nya insikter om hur de kan ta sig igenom utmaningar.
- Om man som verksamhetsledare berättar om egen biografi och egna erfarenheter skapas kontakt och förtroende och det blir lättare för deltagare att öppna sig.

9. Ställa frågor

Att ställa frågor till deltagarna är ett av de viktigaste redskapen för en verksamhetsledare. Olika typer av frågor kan användas för alla de tre uppgifter som beskrivits tidigare: bygga relationer, skapa ett öppet dialogklimat och främja utveckling av deltagarnas handlingskompetenser. Alldagliga frågor är ett självklart sätt att få kontakt med människor och börja prata med varandra. Sättet att ställa frågor betyder mycket för att visa att man vill väl, är intresserad och öppen för att verkligen lyssna på den andre. Detta skapar förtroende och blir grunden för en äkta relation som möjliggör att man kan prata om personliga och angelägna teman, inklusive känsliga frågor.

Men frågor är också ett kraftfullt redskap för att påverka andra människor. Många gånger ställer man som verksamhetsledare frågor vars främsta syfte inte är att själv få information. Frågorna syftar snarast till att ge en impuls till deltagaren att reflektera över sådant som hon eller han inte hittills har reflekterat över, i alla fall inte på det sätt frågan kan inbjuda till. Eftersom frågorna kan påverka människor att tänka och känna i nya banor innebär frågandet också att det i viss mening kommer in en maktaspekt i relationen: jag vill och kan påverka dig i vissa riktningar utan att du är riktigt medveten om avsikten med de frågor jag ställer till dig.

I genomgången av våra intervjuer med verksamhetsledarna identifierades nio olika typer av frågor (se bilaga 3, punkt 30-38).

De två första typerna har främst som syfte att få igång samtal, skapa kontakt och relation och etablera ett öppet, avspänt och respektfullt samtalsklimat. Ett flertal av verksamhetsledarna använder sig av öppna och förutsättningslösa frågor om hur olika vardagliga teman hanteras och fungerar i deltagarnas hemländer, som t.ex. Hur såg er familj och släkt ut?; Vem tog hand om barnen när de var små hos er?; Hur var det med skolgång?; Hur tjänade ni ert uppehälle?; Hur var det att vara tonåring? Vissa frågor kan leda in i känsloladdade teman, som t.ex. skillnader i barnuppfostran eller frågor om hur deltagarna kommit till Sverige. Ett särskilt sätt att använda samma typ av frågor är när man som verksamhetsledare märker att någon eller några deltagare är mycket tillbakadragna och tysta, kanske p.g.a. osäkerhet eller ovana att tala inför andra som man inte känner så väl. Här kan verksamhetsledare särskilt rikta sig med frågor till just dessa personer, och då välja frågor om "ofarliga" teman, d.v.s. frågor man kan svara på utan att riskera att säga något som kan uppfattas som kontroversiellt av andra. Det kan t.ex. handla om vad man brukade äta till frukost eller vad för slags bostad familjen hade.

Övriga frågetyper jag fann syftade alla till att understödja reflektion, klargörande och insikter. Vissa typer av frågor används i situationer där någon deltagare givit uttryck för uppfattningar eller känslor som behöver hanteras för att vidmakthålla ett öppet och respektfullt dialogklimat, t.ex. om någon uttrycker starkt avståndstagande eller är mycket upprörd. Kännetecknande för alla sex verksamheterna är att samtalsledarna mestadels inte inlåter sig på motargumentation och polemik gentemot problematiska uppfattningar, utan stannar kvar i grundhållningen av acceptans, intresse och respekt (utmaning av problematiska uppfattningar är dock vanligare i de verksamheter som arbetar med ungdomar och unga vuxna). Öppna frågor om deltagarens personliga erfarenheter eller annan bakgrund till uppfattningar och känsloreaktioner leder mestadels till att situationen lugnar sig och det blir möjligt att mer förutsättningslöst tillsammans vrida och vända på olika möjligheter för hur man kan tänka och känna inför olika teman. Flera av verksamhetsledarna använder i denna typ av situationer också frågor som riktar sig till de andra deltagarna: Hur tänker ni andra om detta?

En särskild kategori av frågor är de som syftar till att stödja en annan person att rikta sin uppmärksamhet mot egna känslor, reaktioner och tankar, få större klarhet i hur man själv känner, insikt i orsaker till att man reagerar som man gör och inte minst att få hjälp att sätta ord på det som försiggår i det inre. I tysk litteratur om konflikthantering (se t.ex. Thomann, 2002) finns ett träffande begrepp för detta: *Selbstklärung*, som betyder att klara ut hur man själv ställer sig till det man är med om. Det kan vara en avgörande del av en konflikthanteringsprocess att konfliktparterna kommer till större klarhet om sina egna känslor, behov, värderingar, tankar och önskemål. Först när denna klarhet och insikt finns blir det möjligt att vara tydlig och konstruktiv i relationen med andra. Här handlar det ofta om relativt enkla frågor: Hur känns det

för dig? Vilka tankar får du i sådana situationer? Vad är viktigast för dig när sådant händer? Hur skulle du vilja att det var? Är det något särskilt du oroar dig för?

Förändringsteorier

Om verksamhetsledare ställer frågor till deltagare kan det leda till:

- ökad kontakt och förtroende;
- att deltagaren känner sig sedd och därmed också välkommen att ta plats;
- att samtal kommer igång och man öppnar sig allt mer;
- att upprörda deltagare besinnar sig, talar mer sansat, börjar reflektera och fattar mer överlagda beslut;
- att deltagare kommer till större klarhet om sina egna känslor och uppfattningar genom att sätta ord på dem;
- att deltagare börjar reflektera över andra människors reaktioner, känslor och synsätt;
- att deltagare blir uppmärksammade på orsakssamband i mellanmännsliga relationer, t.ex. hur uppfostransstil påverkar barnen;
- att deltagare börjar reflektera över egna förgivettagna uppfattningar, trosföreställningar och attityder och eventuellt omvärdera dem;
- att deltagare reflekterar över sin och sina närmastes framtid och hur de vill gestalta den.

10. Hantera starka reaktioner, fördömande attityder och konflikter

I de verksamheter som vi studerat är själva utgångspunkten att det finns stora skillnader i synsätt, attityder, kunskap, normer och förhållningssätt som behöver överbryggas mellan de som migrerat till Sverige och det svenska majoritetssamhället.¹⁴ Många flyktingar och andra migranter har också haft frustrerande erfarenhet av t.ex. myndighetskontakter och kan därför dels bära på starka känslor, dels ha utvecklat misstro och negativa föreställningar inför företrädare för det svenska samhället. Därmed är det också naturligt att när man börjar prata om teman som föräldraskap, normer, kulturskillnader och erfarenheter så kan det uppstå situationer där deltagare blir upprörda, arga, hamnar i konflikt med varandra eller med verksamhetsledaren, eller ger uttryck för kategoriska, ibland fördömande, uppfattningar. Många har dessutom varit med om traumatiska händelser, t.ex. i samband med krig, flykt eller förluster av närstående. Samtalen som förs kan då aktivera starka smärtsamma känslor som t.ex. förtvivlan och oro för anhöriga.

Det kan vara utmanande när deltagarnas egna smärtsamma känslor väcks, som t.ex. med gråt eller när de med uppenbar vanda berättar om traumatiska händelser. Men samtalsledaren utmanas mer när deltagare ger uttryck för aggressiva eller nedvärderande uppfattningar riktade mot andra deltagare, mot svenska samhället eller mot särskilda grupper, som t.ex. homosexuella. En del uppfattningar som deltagare ger uttryck för kan kännas provocerande för samtalsledaren, t.ex. om någon tycker det är rätt att aga sina barn eller uttrycker sig nedsättande om vissa grupper. Vid sådana tillfällen sätts samtalsledarens förmåga att upprätthålla ett öppet dialogklimat på prov. Incidenter av detta slag kan också utgöra värdefulla tillfällen för att skapa gemensam reflektion och fördjupad insikt i betydelsefulla teman.

När det uppkommer laddade situationer, särskilt när deltagare ger uttryck för problematiska uppfattningar, måste verksamhetsledaren välja i vilken mån man ska ta emot dessa uttryck med en icke-dömande och undersökande hållning, och i vilken mån man ska bjuda motstånd genom mer eller mindre kraftfullt ifrågasättande eller till och med stoppa deltagare från att bete sig

¹⁴ Jo, vi vet att det är problematiskt att prata om "svenska majoritetssamhället", eftersom det finns så stor variation bland "svenskarna". Dock finns det också synsätt, normer, förhållningssätt som är så utbredda att de flesta är förtrogna med dem, även om de inte alltid identifierat sig med dem.

kränkande. I samtalen kring detta tema säger de verksamhetsledare som arbetar med vuxna att det inte är så ofta sådana situationer uppkommer, men när de inträffar så välkomnar de att deltagarna är öppna med vad de känner och tycker och fortsätter genom att bjuda in till vidare gemensam reflektion kring bakgrunden till uppfattningarna. De som arbetar med ungdomar känner sig ibland kallade att sätta gränser och utmana ungdomar som t.ex. uttrycker sig nedsättande om andra grupper.

Förändringsteorier

- Om man bemöter starka känslouttryck och fördömande åsikter med en icke-dömande och undersökande hållning skapas förutsättningar för gemensam reflektion och omvärdering.
- Om deltagare får stöd i att reflektera kring konflikter kan missförstånd reduceras, insikt i orsakssammanhang i sociala relationer öka och stereotypa föreställningar lösas upp.

11. Förmedla information/kunskap

Ett viktigt inslag i de integrationsfrämjande verksamheterna är att genom förmedling av information och kunskap begripliggöra det samhälle invandrarna kommit till, respektive ge en faktabaserad grund för att förstå och ta ställning till värdeladdade frågor.

Rent konkret så behöver invandrare kunskap om svenska lagar, rättigheter, institutioner och regelverk för att kunna värna sina intressen och hantera olika situationer de kan hamna i. Det kan handla om att förstå svenska system som beskattning, socialtjänst, lagstiftning, rättssystem, skolplikt, med mera. Genom större förståelse för hur dessa system fungerar kan missförstånd reduceras och handlingskompetensen öka.

Det kan också finnas ett stort behov av att förståelse av företeelser i det svenska samhället som inte har karaktär av fakta, utan utbredda normer, attityder och förhållningssätt som t.ex. syn på barnuppfostran, sexualitet, könsroller och jämställdhet, ledarskap, religionens svaga ställning och beteendenormer som kan vara annorlunda, t.ex. vad gäller hur lätt eller svårt det är att bli vänner, kommunikationsmönster, ledarskap och känslouttryck.

De verksamheter som har som mål att motverka hedersrelaterat hot och våld och verka för respekt för mänskliga rättigheter använder ytterligare typer av kunskapsförmedling som ett viktigt led i verksamheten. Det kan handla om att förmedla kunskap om barns behov, olika typer av barnuppfostran och deras konsekvenser, slidkransen (mödomshinnan), risker med omskärelse, etc.

Förändringsteorier

- Om man förmedlar kunskap om lagar, rättigheter, regelverk och om hur svenska institutioner fungerar reduceras missförstånd och rädslor, och det blir lättare för deltagarna att värna sina intressen i svenska samhället.
- Om man förmedlar kunskap kring laddade teman, som t.ex. barnuppfostran, "mödomshinnan" och våld i nära relationer ökar möjligheten till reflektion och omvärdering av problematiska inställningar.
- Om deltagare får stöd i att förstå psykologiska orsakssamband (t.ex. skammens mekanismer) kan amygdalan bromsas och frontalloben stärkas, och det kan bli lättare att mobilisera hopp och motivation att utveckla nya förhållningssätt.
- Om deltagarna får större förståelser för de utmaningar man ställs inför när man kommer från ett traditionellt samhälle till ett sekulariserat och modernt samhälle underlättas omorientering.

12. Stöd att reflektera över orsakssamband

En hel del av deltagarna i de verksamheter vi studerat har vuxit upp i sociala miljöer där man inte fått stöd i att reflektera över psykologiska och sociala orsakssamband. Flera av verksamheterna använder sig av aktiviteter som främjar sådan reflektion. Ett exempel är att låta deltagare rita livslinjer och reflektera över hur olika händelser och omständigheter i deras biografi har format deras personlighet och inställningar. Ett annat exempel är när verksamhetsledare tar upp resonemang om hur familjestrukturer kan påverkas av migration, vilka skillnader det innebär att leva i ett samhälle i krig och ett i fred, hur de svårigheter man ställs inför som invandrare i ett främmande samhälle kan leda till skam och undvikande och vilka konsekvenser detta kan få i det egna livet. Här kombineras förmedling av teorier och begrepp med inbjudan att reflektera över samband i den egna personen och situationen.

Ytterligare en variant är att bjuda in till samtal där deltagare får berätta för varandra hur det känns och vilka andra konsekvenser som uppstår i olika situationer. Ett exempel är hur man i Elektra bjudit in flickor att berätta för killar hur det är för flickorna när killarna tittar på porrfilmer. Närliggande är när verksamhetsledare bjuder in föräldrar att leva sig in i hur det är för barn att ställas inför olika situationer eller behandlas på vissa sätt.

Stöd att uppmärksamma och reflektera över psykologiska och sociala orsakssamband och därmed stärka medvetenheten om orsaker och konsekvenser såväl i det egna livet som i sociala interaktioner kan vara kraftfullt transformativt. Man kan därmed bli medveten om möjligheter att aktivt påverka såväl det egna sinnestillståndet och livssituationen som relationen till egna barn, partners och personer som man har kontakt med i olika sammanhang.

Förändringsteorier

- Om deltagarna får reflektera över hur händelser i deras biografi påverkat dem kan de komma till större insikt om orsakssamband vad gäller den egna personligheten.
- Om deltagarna får stöd i att se sin egen historia och sina sätt att se på familj och barn i en vidare och jämförande samhällelig kontext underlättas reflektion och förändring av attityder och normer.
- Om deltagare får stöd i att sätta ord på sina känslor och reaktioner känner de sig sedda och bekräftade och det blir lättare att reflektera över egna upplevelser.
- Om föräldrar får tillfälle att reflektera över deras barns situation och upplevelse ökar sannolikheten att de utövar ett gott föräldraskap.

13. Ge individuell återkoppling

Att ge enskild individuell återkoppling till deltagare förekom bara i några av verksamheterna, framför allt Elektra. Att göra detta är naturligt i ett sådant program som Elektra, som är ett ledarutvecklingsprogram för ungdomar. Här har verksamhetsledaren ett tydligt mandat i egenskap av både vuxen i relation till en ungdom och som ledare för ett program med ett klart uttalat syfte att utveckla färdigheter i ledarskap. Man kan då be en deltagare om ett enskilt samtal, ge återkoppling till honom eller henne och eventuellt också dela med sig av sina egna erfarenheter av hur man kan hantera olika sociala situationer när man är i en ledarroll. I andra typer av verksamhet, där man inte har ett så tydligt mandat, är det inte lika naturligt att man som ledare ger enskild återkoppling på detta sätt.

Förändringsteori

- Om deltagare får individuell återkoppling har de större möjligheter att utveckla välfungerande förhållningssätt.

14. Öva färdigheter

Att delta i en grupp som leds av någon som är mån om att skapa ett dialogklimat innebär övning i färdigheter i att lyssna respektfullt och i att uttrycka sig själv, för de som är ovana vid sådana former för kommunikation. Däremot uppvisade de verksamheter som har formen av ett program som en grupp går igenom inte särskilt många exempel på aktiviteter som direkt syftade till att öva färdigheter. I ENIG finns ett moment av att öva på validering, d.v.s. att lyssna och ge bekräftelse till andra personer, också med en "hemläxa" att öva validering hemma, mellan gruppens möten. Den verksamhet som kan sägas ha det starkaste inslaget av färdighetsövning av de sex fall vi studerat är Mixgården. Mixgården riktar sig till ungdomar och är en öppen verksamhet med många olika möjliga aktiviteter. Genom att få ta ansvar för caféet och musikstudion och genom att delta i aktiviteter som att öva dans eller spela in musik övas en rad olika sociala färdigheter, som t.ex. tålmod och arbetsdisciplin, ansvarstagande, hänsyn, planering, kommunikation, tolerans för olikheter, m.m.

15. Arbeta med sig själv

Praktiker som handlade om att aktivt arbeta med sig själv nämndes inte så ofta i de intervjuer vi gjorde, men några av verksamhetsledarna tog upp vikten av att vara i kontakt med sin egen sinnesstämning och ta ansvar för den och att träna på att upprätthålla en empatisk hållning.

Övriga praktiker

Utöver de teman som behandlats ovan fann jag fyra praktiker som inte gick att inordna i övergripande kategorier, och som var beroende av verksamhetsformerna.

Bilder. Alla sex verksamheterna rapporterade att de använde bilder som stöd för samtal och kunskapsförmedling, men det var uppenbart att det fanns stora skillnader i hur detta gjordes. I Bygga Broar är arbetet med bilder helt centralt för arbetssättet. Man har lagt mycket tid och omsorg vid att utveckla en serie bilder som ska kunna användas för att underlätta att få igång dialoger. Särskilt stor omsorg har man lagt vid att utveckla bilder som ska kunna underlätta samtal om värdeladdade teman, så som barnuppfostran, könsroller, våld i nära relationer, sexualitet, etc. I Bygga Broar har man gjort erfarenheten att dessa bilder gör det betydligt lättare att kunna prata på ett konstruktivt sätt om teman där olika deltagare kan ha bestämda uppfattningar och starka reaktioner (Jordan, 2015a). Men även de andra verksamheterna använder ofta bilder som stöd när man behandlar olika teman, dock inte på det genomarbetade sätt som är karakteristiskt för just Bygga Broar.

Ansvar. Ett par av verksamhetsledarna pekade ut betydelsen av att deltagare tilldelades reellt ansvar för olika uppgifter, som ett sätt att mobilisera engagemang och träna färdigheter. Detta är ett mycket tydligt inslag i Mixgårdens verksamhet, där ungdomar i olika konstellationer bjuds in att ta ansvar för sådana uppgifter som caféservering och sköta musikstudion. Man har också utvecklat formen att varje år välja ut ett antal ungdomar som under en längre tid tilldelas ett särskilt ansvar, och därigenom får gå in i en roll där de behöver bete sig på vissa sätt för att något de bryr sig om ska fungera. I Bygga Broars ursprungsform (mer än i det format som tillämpats i Hörby kommun) fick invandrarkvinnor ta ansvar för att vara kulturtolkar och tala inför grupper, vilket enligt verksamhetsledaren hade stor betydelse för utvecklingen av just ansvarstagande, men också självkänsla och engagemang. Att arbeta med att ge deltagare ansvar

är förstås lättare i verksamheter av öppet-hus-karaktär där det finns många göromål och olika praktiska aktiviteter. Det är mindre lätt att använda sig av ansvarstilldelning i grupper som bara träffas under en serie möten kring olika teman. Men även i sådana program finns inslag av ansvarstilldelning, t.ex. att genomföra hemläxor och avrapportera.

Förebilder. Flera av verksamheterna, särskilt Mixgården och Elektra som arbetar med ungdomar, arbetar medvetet med att föra fram förebilder. Det kan göras t.ex. genom att bjuda in gäster, så som personer som tidigare år deltagit i verksamheten och som sedan gått vidare och etablerat sig i yrken eller andra roller. Funktionen detta fyller är att ge deltagarna levande exempel på hur man som invandrare kan etablera sig i samhället, vilket kan tjäna som realistiska förebilder (till skillnad från drömmar om att bli den nya Zlatan).

Hänvisa till religiösa normer. I två av verksamheterna, Mixgården och Bygga Broar, förekom det att ledare återopade religiösa normer i relation till deltagare för vilka religion har betydelse. I de fall detta nämndes handlade det om verksamhetsledare som själva kom från muslimska samhällen och hade förtroendet med Koranen och därigenom med viss trovärdighet kunde hänvisa till etablerade normer och trosföreställningar. Det kunde t.ex. handla om att säga "Endast Gud kan döma", när ungdomar uttryckte sig kategoriskt fördömande om andra människors sätt att leva eller vara. Det fanns dock en viss ambivalens bland vissa ledare inför att använda sig av religiös auktoritet som strategi.

Likheter och skillnader

Av de 72 praktiker som identifierades i denna studie var det en betydande andel, drygt 30, som betecknades som mycket viktiga i alla eller de flesta av de sex verksamheterna (se detaljer i bilaga 3). Det tycks alltså som om det finns en kärna av praktiker som är gemensam för denna typ av verksamheter, trots att de inte följer en specifik metodik.¹⁵ Övriga ca 40 praktiker betraktades som viktiga av några av verksamheterna, men inte alla. Det är förstås intressant att se närmare på anledningarna till detta. För omkring 14 av dessa 40 praktiker är det klart att de bara är möjliga eller tillämpliga under vissa förhållanden. Vissa av dem förutsätter att verksamheterna förfogar över egna lokaler, som de kan utforma efter egna föreställningar. Andra är mer naturliga när deltagarna är ungdomar och skulle inte vara möjliga eller lämpliga i relation till vuxna deltagare. Det finns också en betydande skillnad i förutsättningar mellan verksamheter som har öppet-hus-karaktär och sådana som endast består i en serie gruppträffar med mer eller mindre förutbestämt program. I det förra fallet finns möjligheten att ha ett utbud av olika typer av aktiviteter, medan det i det senare fallet kan vara naturligt att utförligt förmedla kunskap om olika teman och kanske bjuda in gästföreläsare med särskilda kompetenser till gruppen.

Omkring 16 av det 40-tal praktiker som *inte* var viktiga hos alla sex verksamheterna kan sägas avspegla skillnader i verksamhetsledarnas föreställningsvärldar. I stort sett ingen av dessa är dock av en sådan karaktär att man kan beteckna dem som oförenliga med andras ansats. Det fanns vissa skillnader i synen på hur aktivt man bör ingripa när deltagare ger uttryck för problematiska uppfattningar. Det fanns också skillnader vad gäller i vilken grad verksamhetsledarna har mer färdiga föreställningar om vad det är deltagarna behöver kunskap om eller reflektera mer aktivt över (se vidare det avslutande kapitlet om polariteter).

¹⁵ På direkt fråga svarade ett par av verksamhetsledarna att de gått en kortare fortbildning i MI, motiverande intervjuer. Det framgick dock att de betraktade denna fortbildning som fördjupning eller komplement till det arbetssätt de redan etablerat. Ingen menade att MI är den metodik de bygger sin verksamhet på.

För de återstående ca 10 praktikerna som förekom i vissa verksamheter men inte i andra, tycktes det inte finnas särskilda anledningar till detta. Verksamhetsledarna hade inte stött på situationer där en viss praktik kunde vara naturlig, eller också hade de helt enkelt inte tänkt på att de skulle kunna göra på ett visst sätt.

Slutligen kan det också finnas anledning att påpeka att en del av de praktiker som beskrivs i detta kapitel kan tyckas självklara och inte speciellt märkvärdiga. Det är sant, men det var också uppenbart i våra intervjuer att flertalet praktiker för verksamhetsledarna utgjorde mycket viktiga redskap, som de använde på ett medvetet, aktivt och konsistent sätt och som därmed kan sägas utgöra ett regelrätt arbetssätt.

11. Polariteter – spänningsfält och dilemman

Åtta polariteter att hantera

Under forskningsarbetets gång har ett antal polariteter blivit synliga, d.v.s. teman där olika synsätt, värden och arbetsformer står i spänningsförhållande till varandra. Polariteter har ofta egenskapen att när en aktör förespråkar ett visst värde kommer andra aktörer att bli engagerade att argumentera emot och i stället förespråka det värde som finns i andra änden på polariteten. I sådana fall, när olika parter identifierar sig starkt med en sida av polariteten, uppstår en polarisering och eventuellt en konflikt. Ibland måste man välja sida och det ena utesluter det andra, men ofta finns det möjligheter att omfamna båda polerna. Detta kan dock kräva både förmåga till betydande kognitiv komplexitet och skicklighet.

I figur 18 nedan listas de polariteter jag uppmärksammat. De första tre kan sägas höra hemma i narrativet, d.v.s. det synsätt som utgör en plattform för utformningen av en verksamhet. Den fjärde är relaterad till verksamhetsformen (för de verksamheter som har grupper som träffas i en serie möten). Den femte och sjätte polariteten rör i vilken mån verksamhetsledarna vill påverka deltagarna att ändra sina värderingar och normer i en viss riktning. Den sjunde och åttonde polariteten har att göra med förhållningssätt under själva grupprocessen.

1.	Vissa grupper har viss gemensam problematik	←→	Alla människor är unika individer
2.	Fokus på att problem finns i gruppen invandrare	←→	Fokus på att problem finns i svenska samhällets strukturer, normer och praktiker
3.	Deltagarna behöver lära och utvecklas (lära ut)	←→	Deltagarna är kompetenta (lyssna in)
4.	Förutbestämt program	←→	Processföljande
5.	Påverka värderingar i viss riktning	←→	Utgå från deltagarnas egna behov och önskemål
6.	Företräda vissa värderingar och rättigheter	←→	Ödmjukhet inför kulturella olikheter
7.	Lita till processen när ett dialogklimat skapats	←→	Aktiv styrning från verksamhetsledaren
8.	Konfrontera vid problematiska värderingar	←→	Välkomna att problematiska värderingar uttrycks

Figur 18: Polariteter i integrationsfrämjande verksamheter

1. Grupper vs. unika individer

Den första polariteten kan ses som ett genuint dilemma. I vilken mån är det befogat att tala i termer av att det finns vissa grupper av människor som har en viss problematik för att kunna resonera om problembilder och skapa strategier? Hur stora är riskerna och nackdelarna med att tala om vissa grupper och tillskriva dem kollektiva egenskaper, i stället för att se varje människa som en unik individ med högst varierande biografier, resurser, livssituationer och strategier? Många forskare och andra som är djupt insatta och engagerade i samhällsfrågor är starkt oroad över och kritiska till benägenheten att förenkla och stereotypisera när man talar om t.ex. "invandrare". Det blir då *mer* angeläget att motverka stereotypisering än att identifiera problem och utveckla strategier som riktar sig mot vissa grupper av människor. En risk med problemformuleringar som kopplas till vissa avgränsade grupper är att man därmed osynliggör hur enormt olika individuella förutsättningar är, respektive att man reducerar vissa grupper av människor till att vara ett slags problembärare och inte uppmärksammar deras kompetens och resurser (se polaritet 3 nedan). Men om man helt motsätter sig att bilda kategorier av människor som har vissa typer av utmaningar blir det också svårt att utveckla arbetsformer och strategier som har en viss målgrupp.

2. Fokus på invandrare vs. fokus på samhällsstrukturer

Denna polaritet är inte på samma sätt som föregående ett dilemma, det är här betydligt lättare att integrera synsätt inom en övergripande och sammanhängande ram. Det handlar här mer om vart uppmärksamhet och ansträngningar riktas. Ser man integrationens utmaningar främst i termer av att det finns brister och resurssvagheter bland invandrarna själva, eller söker man förklaringar till utanförskap mer i det svenska samhällets egenskaper, så som t.ex. etnisk diskriminering vid anställningar, utbildningssystemet, skattesystem, socialförsäkringssystem eller segregation på bostadsmarknaden (se kvadrantmodellen i kapitel 5 ovan)? Det finns i princip inget som hindrar att man uppmärksammar och utvecklar strategier för olika typer av orsakssammanhang, men det är vanligt att nyckelaktörers uppmärksamhet och resurser inte "räcker till" för att arbeta med väldigt olikartade processer. Att man väljer att koncentrera sina ansträngningar på en viss arena behöver inte innebära att man är omedveten om betydelsen av andra arenor och helt andra typer av strategier. Dock finns risken här för det som ibland kallas "monologisk rationalitet" (Wilber, 1995), d.v.s. att man bara tar fasta på *ett* förklaringsperspektiv och en viss typ av strategier och därmed ser andra förklaringsmodeller och strategier som missriktade eller som rivaler om begränsade resurser.

3. Deltagarna behöver utvecklas vs. deltagarna är kompetenta

Den tredje polariteten rör synen på deltagarna, d.v.s. om man (1) ser invandrarna som deltar som människor som saknar vissa förmågor och/eller har normer och värderingar som är problematiska i någon mening, eller (2) ser dem som kompetenta personer med unika resurser och kunskaper (se kommentarerna kring resursperspektivet i kapitel 3). Även här är det fullt möjligt att använda sig av båda synsätten på ett integrerat sätt, d.v.s. arbeta med utveckling av kunskaper, insikter och färdigheter som ännu är otillräckliga i relation till de situationer personer behöver kunna hantera, samtidigt som man bemöter människor med en grundläggande hållning av att de har mycket erfarenhet, många kompetenser och en unik livshistoria.

Denna polaritet blir problematisk om man endast och oreflekterat uppehåller sig i någon av de yttersta ändarna av polariteten. I ena ändan får vi då en "bristdiskurs", en syn på målgruppen som svag, okunnig eller som bärare av problematiska normer och synsätt, vilket lätt leder till en asymmetrisk relation där man ser sig själv som kompetent och som bärare av de önskvärda värdesystemen och tilldelar sig en roll att belära, behandla och förändra de behövande. I andra ändan kan man hamna i ett synsätt som innebär att man är så kritisk till "bristdiskurser" att man inte vill befatta sig med att det finns problematik som har att göra med att det finns människor som i påtaglig grad saknar kunskaper, insikter och medvetenhet som behövs för att kunna fungera i det samhälle de lever i, eller som har högst problematiska värderingar som inte är förenliga med lagstiftade individuella rättigheter i det aktuella samhället.

4. Förutbestämt program vs. processföljande

Polariteten mellan att å ena sidan ha ett strukturerat program och å andra sidan utgå från det intresse, de behov och de situationer som finns i gruppen är inte moraliskt laddad, men den kan vara av praktisk betydelse. Polariteten är ett dilemma främst för de verksamheter som är utformade som strukturerade program där en grupp förutsätts träffas ett visst antal gånger och det finns en plan för vilka teman och aktiviteter gruppen ska arbeta med. Ju mer strikt man håller sig till planen, desto mindre flexibilitet har man för att arbeta med de frågor som är aktuella för gruppmedlemmarna vid ett visst tillfälle. I en av de verksamheter som ingick i vår studie fanns en manual som beskrev vilka teman som ska behandlas, men verksamhetsledarna betonade att manualen gjordes mest för att legitimera verksamheten gentemot finansierarna. I verkligheten arbetade man betydligt mer processföljande än manualen ger intryck av.

Polariteten kan vara kopplad till egenskaper i olika perspektiv. Har man ett empowermentperspektiv som tar sin utgångspunkt i att personen själv är den som ska ha makten över vad man behöver och hur man vill gestalta sitt liv är det naturligt att man orienterar sig mer mot ett processföljande perspektiv. Det är då inte verksamhetsledarna som ska bestämma vad som behöver behandlas, utan deltagarna själva. Utgår man i stället från ett synsätt som innebär att man tror sig veta vad deltagarna behöver för att kunna utveckla handlingskompetens eller "önskvärda värderingar" är det mer naturligt att man utformar ett program som har bestämda inslag och en systematisk struktur.

5. Påverka värderingar i viss riktning vs. utgå från deltagarnas egna behov och önskemål

Olika verksamheter har olika historia och har utformats med olika problemställning i fokus och med olika värdegrund. I två av de sex verksamheter vi studerat är problematik kopplad till hedersnormer en central angelägenhet. Det har varit ett viktigt motiv för de som byggde upp verksamheterna att förebygga hedersrelaterat hot och våld och andra problematiska konsekvenser av normsystem där kontroll av flickor och kvinnor spelar en betydande roll. Här vill man alltså påverka personer som är identifierade med vad man ser som problematiska hedersnormer att omvärdera sina synsätt och, om det är relevant, förändra sina förhållningssätt. Sådana ambitioner är en naturlig följd om man använder det vi tidigare kallat mänskliga rättigheterperspektivet som ett orienterande ramverk. I empowermentperspektivet är utgångspunkten i stället att stärka deltagare att ta kontroll över sina egna livsvägar på sina egna villkor, snarare än att försöka driva dem i den riktning som verksamhetsledaren ser som önskvärd. I det interkulturella perspektivet är man kritisk mot etnocentrism och därmed obenägen att förespråka ett visst värdesystem. Å andra sidan är man angelägen om att främja respekt, förståelse och

tolerans mellan människor med olika kulturell bakgrund, vilket givetvis i sig innebär att man har ambitionen att påverka värderingar i en viss riktning.

6. Förespråka vissa värderingar vs. vara ödmjuk inför kulturella skillnader

Denna polaritet kan beskrivas som att i ena ändan ha som ambition att deltagarna ska identifiera sig med vissa önskvärda värderingar och normer (t.ex. respekt för varje individs rätt att bestämma över sina egna livsval, eller respekt för personer som är annorlunda än en själv) och i andra ändan vara ödmjuk inför kulturella skillnader och undgå att göra anspråk på ett privilegierat perspektiv på normer och värderingar. Denna polaritet kan, det vet vi från flera intervjuer och annat material (se Jordan, 2015a och 2015b), kännas som ett äkta dilemma och leda till regelrätt vända över hur man ska förhålla sig. Å ena sidan vill man vara tolerant och lyhörd för kulturella skillnader, å andra sidan finns det värderingar man vill värna om. Om man blir starkt engagerad för antingen att främja respekt för individuella rättigheter, eller att verka för ömsesidig interkulturell förståelse så kan det uppstå betydande friktioner. Är man engagerad exempelvis mot hedersrelaterat hot och våld blir det ett problem när det finns andra som anser att problematiken ges alltför stora proportioner och att det är stigmatiserande att peka ut vissa grupper som bärare av problematiska förhållningssätt. Är man i stället engagerad för att främja interkulturell förståelse och tolerans kan man uppleva kampanjer för att motverka hedersrelaterat hot och våld som något som kan förstärka fördomar om vissa folkgrupper.

7. Lita till processen vs. aktiv styrning

I denna polaritet handlar det om samtalsledares förhållningssätt till en gruppprocess, som i sin tur kan sägas bygga på ledarens underliggande förändringsteori. Tror man att det är viktigt att ledaren aktivt ingriper i gruppdynamiken genom att fördela ordet, bjuda in blyga deltagare att yttra sig, motverka dominans och inte minst arbeta med att ställa frågor som syftar till att få deltagarna att tänka i de banor som ledaren tror är gynnsamma? Eller tror man att det fungerar bäst om ledaren är mindre styrande och låter gruppens egen process utveckla sig utan alltför mycket ingripande? Polariteten har kopplingar till polaritet 5 ovan: ju mer föreställningar verksamhetsledaren själv har om vad deltagarna behöver, desto starkare kan impulsen vara att aktivt styra gruppens process. Om verksamhetsledaren mer är orienterad mot att det är deltagarnas egna upplevda behov och intressen som ska stå i centrum är också drivkraften att aktivt ingripa svagare. Jag hänvisar igen till Carl Rogers övertygelse om att om bara den som leder samtalet visar förståelse, empati och är autentisk, då kommer positiva förändringar att hända av sig själv. Det är en förändringsteori som det finns inslag av hos en del verksamhetsledare, som därför är benägna att vara återhållsamma med att styra samtal i vissa riktningar, utan snarare ser sin roll som att bidra till ett öppet dialogklimat och sedan förlita sig på att processen leder framåt.

8. Konfrontera problematiska uppfattningar vs. välkomna att problematiska uppfattningar uttrycks

Polariteten mellan att argumentera emot problematiska uppfattningar eller visa förståelse och öppna för dialog om dem har karaktär av vägval, i alla fall i den enskilda situationen. De verksamhetsledare vi intervjuat som arbetar med ungdomar hamnar ofta i situationer där de måste avgöra om de ska konfrontera och ifrågasätta problematiska uttalanden från deltagare,

t.ex. om en ung person uttrycker förakt för vissa grupper (det kan vara homosexuella, personer med annan etnisk bakgrund, poliser, etc.). Flera av dem säger att det finns tillfällen då man som vuxen måste konfrontera ungdomar som uttrycker sig fientligt, intolerant och föraktfullt om andra, men att de mestadels försöker hålla sig kvar i en dialoghållning, genom att ställa öppnande och reflekterande frågor, ibland med direkt avsikt att få ungdomen att tänka ett steg till.

De verksamhetsledare som arbetar med vuxna deltagare rapporterar mer enstämmigt att de hanterar situationer där deltagare uttrycker sig aggressivt eller nedsättande genom att lyssna, bekräfta att de förstår hur deltagaren känner och tänker, samt att bjuda in till fortsatt samtal om hur man kan se och förstå saker. Det kan t.ex. handla om att efterfråga den personliga bakgrunden till vissa uppfattningar, att bjuda in andra deltagare att berätta hur de tänker och känner, eller att söka förklaringar till de företeelser någon reagerat negativt på.

Slutord om polariteter

Detta kapitel om polariteter kan användas som reflektionsmaterial för verksamhetsledare. Genom att sätta sig in i innebörden av de polariteter som beskrivs ovan och reflektera över hur man själv förhåller sig till de värderingar och övertygelser som polariteterna beskriver kan man få en tydligare förståelse av den egna föreställningsvärlden och dennas relation till andra uppfattningar. I minst tre av de sex verksamheter som ingick i vår studie var det uppenbart, genom de samtal vi hade med verksamhetsledare, att det fanns skillnader i orientering mellan verksamhetsledare i samma verksamhet. Detta behöver inte alls vara problematiskt, kanske snarare en tillgång, men det kan vara en god sak att det finns en medvetenhet kring dessa skillnader och ett språk för att prata om dem.

12. Avslutande kommentarer

Jag hoppas att denna skrift kan i någon mån bidra till att personer som arbetar med integration, särskilt där dialog används för att överbrygga klyftor och stärka handlingskompetens, får inspiration att vidareutveckla sina verksamheter. Jag ska här inte försöka sammanfatta studien, bara ge några kortfattade kommentarer.

Kortlivade verksamheter

En observation är att det tycks finnas få verksamheter i Sverige där man har en permanent verksamhet som understödjer integration genom dialogansatser. Det har funnits och finns åtskilliga projekt, men de är ofta tämligen kortlivade, beroende på finansieringsform, organisationsförändringar och att nyckelpersoner av olika skäl försvinner från sina positioner. Två av de sex verksamheter som ingick i vår studie, Bygga Broar i Hörby och ENIG, har upphört sedan empiriinsamlingen avslutades till följd av politiska beslut. En av dem, föräldrastödsgrupperna i Hässelby-Vällingby, har gått på sparlåga en period och är mycket beroende av en enskild tjänstemans engagemang. Fryshusets ledarutvecklingsprogram för ungdomar har funnits länge, men är beroende av extern finansiering med en stor grad av osäkerhet och brist på långsiktighet. Mixgården är en kommunal fritidsgård som funnits ända sedan 1970-talet, men vid flera tillfällen under senare år har det funnits allvarliga planer på att lägga ner fritidsgårdar i kommunen, eller kraftigt förändra deras förutsättningar. Källan är kanske den av våra sex verksamheter som har de mest stabila förutsättningarna, genom att huvudmännen är stabila (t.ex. Nacka församling i Svenska kyrkan) och själva finansierar verksamheten. Personligen tycker jag det är närmast tragiskt att det är så vanligt att kompetenta och engagerade människor satsar mycket kraft på att utveckla bra verksamheter som sedan blir relativt kortlivade och de erfarenheter och metoder som utvecklats inte tas tillvara.

Olika förutsättningar, olika narrativ, men stora likheter i praktiker

En jämförelse av de sex verksamheterna vi studerat visar att de har mycket olikartade förutsättningar och att deras problemformuleringar (narrativ) ser mycket olika ut. Samtidigt visar vår studie att de alla har gemensamt att de behöver bygga förtroendefulla relationer till sina deltagare, skapa ett öppet dialogklimat och använda praktiker som främjar positiva transformationer hos deltagarna, samt att det finns en kärna av ett 30-tal praktiker som genomsyrar alla sex verksamheterna. Denna gemensamma kärna av praktiker har inte sin grund i att verksamhetsledarna har skolats i en särskild metod, även om det säkert finns ett idégodis som på olika vägar spridit sig bland personer som arbetar med denna typ av verksamheter. Jag vill tro att det också är så att det finns vissa förhållningssätt som verksamhetsledare med stor erfarenhet märker fungerar väl och blir till centrala element i arbetssätt.

Möjliga utmaningar

Studiens främsta bidrag är inventeringen, systematiseringen och beskrivningen av alla de praktiker och förändringsteorier som kunnat identifieras under genomgången av de utvalda verksamheternas programteorier. Jag vill dock också peka på att sammanställningen av olika typer av utmaningar (se kapitel 9) som man kan möta när man arbetar med grupper där

deltagarna har sitt ursprung i utomeuropeiska samhällen är värd att ta på allvar för de som arbetar med integrationsfrämjande. Alla de möjliga utmaningar som nämns i det avsnittet är sådant som tagits upp av de verksamhetsledare vi intervjuat. Det är inte alls säkert att man ställs inför dessa utmaningar, människor och grupper är väldigt olika, men det är heller inte osannolikt. Man behöver kunna känna igen utmaningarna, förstå deras natur och ha redskap att ta sig an dem. Det finns en betydande transformativ potential i att arbeta med utmaningarna, förutsatt att man har tillägnat sig den hantverksskicklighet som behövs.

Nyttan av programteori

Jag hoppas också att med denna skrift har lämnat ett bidrag till att synliggöra nyttan med programteori. Att faktiskt sätta sig, enskilt eller helst tillsammans, och sätta ord på antaganden, problemformulering, värderingar, mål, förändringsteorier och praktiker kan, är jag övertygad om, påtagligt bidra till att skapa klarhet kring vad man vill och hur man uppnår det man vill. De programteoritabeller som finns i bilaga 1 innehåller mycket text, men jag tror att de ger bra exempel på hur man kan synliggöra verksamhetens programteorier och därmed göra dem tillgängliga för reflektion och utveckling.

Referenser

- Adams, R. (2008). *Empowerment, participation and social work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Andersson, P. & Jordan, T. (2007). *Fritidsgården – En plats för samhällsbyggande. Reflektioner kring Mixgården i Hammarkullen*. Göteborg: Tryggare och Mänskligare Göteborg.
- Argyris, C., & Schön, D. (1974). *Theory in practice: Increasing professional effectiveness*. San Francisco: Jossey Bass.
- Baxter Magolda, M. B. (2009) *Authoring Your Life: Developing an Internal Voice to Navigate Life's Challenges*, Sterling: Stylus Publishing.
- Belenky, M., Clinchy, B., Goldberger, N. & Tarule, J. (1997). *Women's ways of knowing: The development of self, voice and mind*, New York: Basic Books. (Ursprungligen publicerad 1986.)
- Bergstedt, B., & Lorentz, H. (2016). *Interkulturella perspektiv: pedagogik i mångkulturella lärandemiljöer*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Blamey, A., & Mackenzie, M. (2007). Theories of change and realistic evaluation: peas in a pod or apples and oranges?. *Evaluation*, 13(4), 439-455.
- Bromseth, J. & Darj, F. (red.) (2010). *Normkritisk pedagogik: makt, lärande och strategier för förändring*. Uppsala: Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet
- Brown, M. F. (2008). Cultural Relativism 2.0. *Current Anthropology*, 49(3), 363-372.
- Carlsson, M. (2002). *Svenska för invandrare – brygga eller gräns?* Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Chapman, J., Edwards, C., & Hampson, S. (2009). *Connecting the dots*. London: Demos.
- Cruikshank, B. (1999). *The will to empower: Democratic citizens and other subjects*. Cornell University Press.
- Elfhag, K. (2019). *Livsutvecklingens psykologi*. Fri Tanke Förlag.
- Fischer, K. W. (1980) 'A theory of cognitive development: The control and construction of hierarchies of skills,' *Psychological Review*, vol 87:6, p. 477-531.
- Herriger, N. (2014). *Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung*, Stuttgart: Kohlhammer.
- Jordan, T. (2015a). *Processinriktad värdegrundsdialog – med barnen i centrum. Utvärdering av ett projekt för att främja integration och förebygga hedersrelaterat våld*. Working papers in Sociology and Work Science, 2015:1, Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Jordan, T. (2015b). *Erfarenheter och lärdomar från Eva Ohlssons metodutvecklingsarbete med "Kulturgruppen" i Halmstad*. Opublicerad rapport. Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Jordan, T. & Andersson, P. (2010). *Att hantera de svårlösta samhällsfrågorna*, Tryggare och Mänskligare Göteborg.
- Kalonaityté, V. (2014). *Normkritisk pedagogik – för den högre utbildningen*. Lund: Studentlitteratur.
- Kegan, R. (1994) *In over our heads. The mental demands of modern life*, Cambridge: Harvard University Press.
- King, P. M. & Kitchener, K. S. (1994) *Developing Reflective Judgment: Understanding and Promoting Intellectual Growth and Critical Thinking in Adolescents and Adults*, Jossey Bass.
- Kohlberg, L. (1981a) *Essays on moral development, vol. 1: The philosophy of moral development*, New York: Harper and Row.
- Kohlberg, L. (1981b). *Essays on moral development, vol 2: The psychology of moral development*. New York: Harper & Row.

- Kuhn, D. (1991). *The skills of argument*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Loevinger, J. (1976). *Ego Development*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lorentz, H. (2018). *Interkulturell pedagogisk kompetens: integration i dagens skola*. Lund: Studentlitteratur.
- Pawson, R. & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*, London: Sage.
- Pease, B. (2002). Rethinking empowerment: A postmodern reappraisal for emancipatory practice. *The British Journal of Social Work*, 32(2), 135-147.
- Phillimore, J., Bradby, H., Knecht, M., Padilla, B., & Pemberton, S. (2019). Bricolage as conceptual tool for understanding access to healthcare in superdiverse populations. *Social Theory & Health*, 17(2), 231-252.
- Pollis, A. & Schwab, P. (1980). Human Rights: A Western Construct with Limited Applicability, in A. Pollis & P. Schwab, *Human Rights: Cultural and ideological perspectives*, Westport: Praeger.
- Preis, A. B. S. (1996). Human rights as cultural practice: an anthropological critique. *Human Rights Quarterly*, 18, 286-315.
- Puranen, B. (2019). Med migranternas röst. Den subjektiva integrationen, *Forskningsrapport 2019:2*. Stockholm: Institutet för framtidsstudier.
- Rittel, H. & Webber, M. (1973). Dilemmas in a general theory of planning. *Policy Sciences*, 4, 155-169.
- Stålne, K. (2018). *Vuxen men inte färdig. Vuxenutveckling - stadier av komplexitet och mening*, Strömsund: Fabricius Resurs.
- Thomann, C. (2002). *Klärningshilfe: Konflikte im Beruf. Methoden und Modelle klärender Gespräche bei gestörter Zusammenarbeit*. Rowohlt Taschenbuchverlag. 3. Auflage.

Bilaga 1: De sex verksamheternas programteorier

På följande sidor återges de relativt omfattande sammanställningar som gjorts av de sex verksamheternas programteorier. Formuleringarna håller sig mycket nära intervjutranskriptionerna och formuleringar som finns i verksamheternas skriftliga dokumentation. För närmare förklaring av tabellernas utformning, se kapitel 4 och 7.

Programteori för Att vara förälder i Sverige

Inramning/narrativ	Förändringsteorier	Praktiker	Mål
<p>Värderingar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi har starkt fokus på barnperspektivet. • Vi utgår från ett demokratiskt rättighetsperspektiv. <p>Antaganden/övertygelser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alla grupper är heterogena, det handlar om individer som är olika. • Alla människor har sin livshistoria och kan mycket. • De flesta människor är intresserade av det personliga. Vi är nyfikna på varandra. • Det är viktigt att förstå de maktförhållanden som finns i en familj, mellan föräldrar och barn, mellan man och hustru, och hur dessa kan krocka med individuella rättigheter och önskemål. • I agrara, förmoderna, samhällen fanns en stark kollektiv grundsyn där den enskildes angelägenheter också var familjens angelägenheter. I moderna och senmoderna samhällen ser man människan som en individ vars angelägenheter är den enskildes sak, inte kollektivets eller familjens. • Genom olika uppfostran anpassas barnet till att underordna sig ett familjekollektivs behov och värderingar eller till att hävda sig som en självständig individ. Det är två ytterligheter och det finns 	<p>Resurspersoner med invandrabakgrund</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om man involverar resurspersoner med invandrabakgrund underlättas rekryteringen av föräldrar till cirklarna. • Om det finns resurspersoner med i gruppen, personer som själva har invandrabakgrund men är etablerade i svenska samhället, och dessa förklarar för deltagarna att man kan ha förtroende för de svenska samtalsledarna uppstår lättare ett förtroende i gruppen. <p>Skapa relation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Att bygga en relation är en förutsättning för att skapa ett öppet samtalsklimat. • När en relation finns kan man arbeta tillsammans och då nå insikt, nya kunskaper, nya sätt att se på sig själv och vilja och redskap att förändra sitt eget agerande. <p>Vara personlig</p> <ul style="list-style-type: none"> • När samtalsledare berättar om egna omfattande erfarenheter väcks förtroende för att samtalsledare har kunskap och stor erfarenhet. <p>Skapa dialogklimat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att skapa ett öppet, icke-dömande samtalsklimat kan deltagarna ta upp sin nyfikenhet, sina frågor och fördomar om svenskar och svenska samhället, 	<p>Lyssna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samtalsledaren lyssnar på den person man ser framför sig, snarare än lär ut saker. <p>Genuint intresse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det är viktigt att vara genuint intresserad och nyfiken på de man möter, och att känna att man själv lär sig någonting. <p>Icke-dömande förhållningssätt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samtalsledarna dömer inte, deltagarna ska ha frihet att yttra vad som helst så länge det inte kränker någon annan. <p>Bjuda in olika röster</p> <ul style="list-style-type: none"> • När deltagare har kategoriska och fördömande uppfattningar ställer samtalsledarna frågor kring uppväxt, erfarenheter och olika synsätt till hela gruppen. Samtalsledarna möter sådana yttranden med att säga att det är bra att de tar upp det, samt inbjuder till olika tankar kring det som sagts, respektive redogör för hur man ser på dessa frågor i Sverige. <p>Bekräfta och stödja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Välkomna att deltagare ger uttryck för sina uppfattningar även när dessa är kategoriska och fördömande. • Samtalsledarna förstärker genom att bekräfta när föräldrarna gjort något på ett bra sätt, samt inbjuder andra deltagare att bekräfta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Att stärka deltagarna i att bli modigare och kunna ta för sig mera i svenska samhället. • Att föräldraskapet i Sverige ska bli begripligt och hanterbart och upplevas som meningsfullt. • Ge föräldrarna verktyg för att kunna vägleda sina barn utan att kränka barnens mänskliga fri- och rättigheter • Att bryta föräldrars social isolering och ge möjlighet att få kontakt med andra. • Att deltagarna ska kunna förstå hur svenska myndigheter fungerar och därmed kunna företräda sina barns rättigheter och utöva ett gott föräldraskap. • Att främja förtroende för socialtjänsten och andra myndigheter. • Föräldrar som migrerat till Sverige ska känna sig trygga, välkomna och delaktiga i det nya landet.

<p>mellanformer, som ger förutsättningar för ett solidariskt förhållande mellan kollektiv och individ där både utrymme för egna initiativ och hänsyn till och omsorg om de andra finns.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verksamheten är inspirerad av Paulo Freires pedagogik. Föräldracirkelarna utgår från egna erfarenheter och handlingsmönster och undersöker hur de kan förändras för att frigöra oss från olika former av förtryck av mänskliga rättigheter. • Våra gemensamma erfarenheter av att vara föräldrar förenar oss och ger oss ett gemensamt sammanhang, där vi delar de viktigaste värderingarna t.ex. att vi vill våra barns bästa. Uppfattningen om barns bästa varierar. • Föräldrarna är den viktigaste skyddsfaktorn för hur barnen lyckas i skolan. <p>Problemformulering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det är en svår situation för utlandsfödda föräldrar att hamna i "mellanskapet". Man kan behöva prata om detta. • Föräldraskapet i Sverige idag präglas av en individualistiskt syn på både förälder och barn. Föräldrar som vuxit upp i ett kollektivistiskt samhälle ställs inför behovet att hitta kompromisser och avvägningar när de lever i Sverige. <p>Målgrupp</p> <ul style="list-style-type: none"> • Föräldrar med invandrarbakgrund. 	<p>t.ex. vad gäller barnuppfostran och ungdomars sexualitet.</p> <p>Informera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om man förmedlar faktakunskaper om lagar, rättigheter, regelverk och hur myndigheter fungerar så reduceras missförstånd och rädslor och det blir lättare för deltagarna att värna sina intressen i samröret med svenska institutioner. • Om föräldrarna har "knäckt koden" för hur svenska myndigheter fungerar kan de stå upp för och företräda sina och barnens rättigheter. • Genom kunskap om de grundläggande värderingar som ligger till grund för förskolans och skolans arbete och vilka rättigheter och skyldigheter föräldrar har i förhållande till sina barn, vill vi stärka föräldrarnas trygghet och auktoritet. <p>Höra olika synsätt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om samtalsledaren ställer öppna frågor till hela gruppen om hur de tänker om ett tema så får deltagarna höra olika sätt att se på och förhålla sig till en fråga, och får därmed tillfälle att reflektera och eventuellt omvärdera egna synsätt. • Genom samtalen i gruppen får man tillgång till berättelser om hur livet kan gestalta sig på olika sätt och kan därmed se att det kan finnas andra möjligheter i den egna situationen. • Genom att få höra att andra har brottats med liknande problem och 	<p>Informera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redogöra för svenska majoritets-samhällets synsätt på barnuppfostran, könsroller, etc. • Samtalsledarna är tydliga med att förmedla de lagar och regler som gäller. • Samtalsledarna kan utifrån sin erfarenhet tala om för deltagarna vilka konsekvenser olika handlingar kan få, t.ex. om föräldrar kränker rättigheter som deras barn har enligt svensk lag. <p>Lyhörddhet för ledarnas maktposition</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det är viktigt att vara lyhörd och känslig för att det finns maktförhållanden mellan samtalsledarna och deltagarna, i och med att samtalsledarna levt i Sverige och är etablerade. <p>Ha roligt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samtalsledarna ser till att träffarna blir roliga. <p>Vara personlig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samtalsledarna ska våga vara sig själva och vara personliga: berätta om egna livserfarenheter, utan att bli privata. 	
--	---	--	--

	<p>försökt hitta en väg framåt kan deltagarna få hopp om om att en positiv förändring kan vara möjlig.</p> <p>Reflektera över uppfattningar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om fördomar och fördömanden möts med öppenhet och utforskande frågor kan fördomarna förändras och minskas. • Om man känner att man kan säga vad som helst utan självrensning så kan man i gruppens samtal efterfråga varifrån uppfattningarna kommer, samt formulera och reflektera kring alternativa synsätt. • Om deltagare som har kategoriska och fördömande uppfattningar får tillfälle att tänka efter varifrån uppfattningarna kommer, samt får frågor kring om dessa uppfattningar stärker eller försvagar deras egen situation kan prövning och omvärdering av kategoriska uppfattningar bli möjlig. • Stöd till deltagarna i se sin egen historia och sina sätt att se på familj och barn i en vidare samhällslik kontext möjliggör reflektion. <p>Stöd att uppmärksamma konsekvenser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att prata i gruppen om de svårigheter man har med sina barn blir det tydligare att det sätt man hanterat situationen inte fungerat bra. <p>Vara förebild i att lyssna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om samtalsledarna lyssnar på föräldrarna på ett respektfullt sätt, så lyssnar föräldrarna också på sina barn på ett respektfullt sätt. 		
--	--	--	--

	<p><i>Bekräftelse på gott föräldraskap</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Om föräldrarna får bekräftelse från andra deltagare och från samtalsledarna på det de gör bra så stärks de i sitt föräldraskap. <p><i>Stärkta föräldrar är bra för barnen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Om föräldrarna är starka i sin roll så stärker det också barnen, genom att föräldrarna blir en positiv förebild. • Om föräldrarna ser hoppfullt på sin egen framtid kan de också se hoppfullt på barnens framtid. 		
--	---	--	--

Programteori för Källan, Fisksätra

Inramning/narrativ	Förändringsteorier	Praktiker	Mål
<p>Värderingar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi kan inte låta människor leva i utsatthet och fara illa. • Frivillighet är en viktig utgångspunkt. • Diapraxis bygger på ömsesidig respekt, tillit och intresse för den andre. • Det viktigt att värna om familjens egen struktur och hitta familjens unika möjligheter. • Vi har ingen rätt att eller intresse av att uppfostra familjer eller individer. Men då familjer ber om hjälp med sina problem, tex. skola, barn, make, kultur, droger, svenskar då kan vi hjälpa till, ta det på allvar. <p>Antaganden/övertygelser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration är ett arbete från två håll, vi måste hjälpas åt att tänka kring hur vi hanterar klyftorna. • Det är svårt för människor från en starkt religiös bakgrund att komma till ett sekulärt land där religionen inte spelar någon roll. Då kan det vara lättare att vända sig till kyrkan. • Ett jämställt samhälle förutsätter kunskap om hälsa, sex, samlevnad, rättigheter och skyldigheter. • Det finns mycket rädsla för socialtjänsten • Människor kommer för att de söker hjälp med svåra situationer. 	<p>Skapa relation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om man kan skapa relationer så kan man hantera olikheter. • Om man har ett inbjudande bemötande vågar folk vara med. <p>Vara tillsammans</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om man gör saker tillsammans uppstår naturliga tillfällen för att bygga relationer och föra dialog. • Om man använder den egna vardagen som utgångspunkt så kan man prata om många teman. • Kombinationen av kontinuitet i kontakten, att göra saker tillsammans och att bygga relationer gör positiv förändring möjlig. <p>Icke-dömande</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ju tryggare man är, desto mer vågar man säga. • Om man inte blir dömd för sina åsikter så törs man formulera sina fördomar. <p>Frågor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om man ställer frågor kring människors uppfattningar och upplevelser kan de komma till insikt om psykologiska konsekvenser och samband. <p>Tillit genom trosgemenskap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trosgemenskap skapar tillit. <p>Samtal bidrar till bemästrande</p> <ul style="list-style-type: none"> • När man är tyngd av egna personliga problem och kriser går hela livsprojektet ut på att överleva, dag 	<p>Bemötande</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inbjudande bemötande. • Visa positivt intresse- • Kunna vänta in att människor öppnar sig. • Mötas i ögonhöjd. <p>Acceptans för olika synsätt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Låta människor få ge uttryck för sina uppfattningar. När det kommer fördomar får varje deltagare prata till punkt, sedan diskuterar vi det tillsammans i gruppen. • Nyfikenhet på andras synsätt: du tänker så? • Tycka om personen och acceptera att man har olika syn. • Infordra respekt för andras synsätt. <p>Hantera spänningar och känslor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vara orädd för känslreaktioner. • Inte släppa ämnen förrän de är färdigbearbetade. • Uppmärksamma fördömande personer på konsekvenserna. • Infordra efterföljd av regler. <p>Arbeta med normer och regler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sätta normer kring vad man skämtar om. • Ingrida vid aggressivitet (husregler, "avskilja sig", göra kontrakt). <p>Göra praktiska saker tillsammans</p> <ul style="list-style-type: none"> • Äta tillsammans, laga mat tillsammans. 	<p>Samhällsnivå</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fred på jorden. • Vi vill att människor ska vara inkluderade i samhället. • Skapa förståelse mellan olika kulturella och religiösa grupper. <p>Lokalsamhällsnivå</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bryta segregation. • Interetniskt kontakt i närområdet för att bryta isolering och skapa mångfald mellan exempelvis katoliker och muslimer. • Delaktighet och sociala kontakter inom den egna befolkningsgruppen och därmed öka chansen till att få bostad, jobb och social samvaro. • Tillgång till ett socialt nätverk utanför den egna minoritetsgruppen. <p>Deltagare</p> <ul style="list-style-type: none"> • De som är i en utsatt situation ska kunna få stöd att tillgodose sina basbehov. • Medvetenhet om rättigheter och skyldigheter. • Deltagarna ska lära sig att det är möjligt att vara en bra förälder med en viktig föräldraroll även i Sverige, precis som i sitt hemland. • Förmedla nytt förhållningsätt vad gäller familje- och samhällsrelationer. • Fått förståelse för familjeroller inom den egna kulturen och inom ramen

<ul style="list-style-type: none"> • Alla människor behöver möjligheten att få ventilerat och utbyta tankar, frågor, problem och lösningar på centrala aspekter av livet, såsom kärlek, sorg, död, liv, familj, samhälle, arbete, våld, vuxna och barn, kvinnor och män. • Vi tror på människans inneboende kraft och möjligheter för förändring och upprättelse, där personen blir ett subjekt och medverkar i dessa förändringsprocesser. • Föräldrarna är inte vana att sätta ord på och reflektera kring sin oro och på vad den står för, vilka konsekvenser oron kan få och vilka uttryck den sedan kan ta sig. • Det här är människor som redan känner sig utpekade pga sin religion, språk och kultur vilket gör att vissa ämnen blir ännu mer tabu att prata om. Man vill inte få mer stämpel på sig om att vara andra klassens medborgare, bli mer anklagad för att vara dålig förälder. • Allt är nytt i det nya landet, nya regler, lagar, språk, samhälle, svenskars förhållande till religion, svenskars syn på familjen som inte är lika viktig som individen. Den svenska politiken är främmande, ungdomars sätt att umgås med varandra. Det finns ett telefonnr att ringa då barnen blir tillsagda av sina föräldrar (Bris), Allt detta upplevs som ett hot mot sig själv, man har aldrig fått chansen att lära eller tänka kring detta då man kommer från ett land i kris. I sin egen kultur har man 	<p>för dag. Om man i det läget får chansen att bli sedd, men också verktyg och förutsättningar att se andra, kan varaktiga förändringar ske.</p>	<p>Frågor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Använda öppna frågor: förklara för mig (t.ex. vid ilska). • Formulera frågor som leder till reflektion. • Ställa frågor kring upplevelser i egen biografi för att belysa psykologisk kausalitet. <p>Hantera sig själv aktivt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vara i kontakt med eget sinnestillstånd. • Öva på empati för egen del. 	<p>för majoritetssamhällets normer^[1]_[SEP] och lagar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förmåga att hantera och lösa problem av social natur inom den egna familjen. • Förståelse av föräldraroll inom den egna kulturen och Sverige.^[1]_[SEP] • Förmåga att jämföra och bedöma jämställdhet mellan män och kvinnor. • Kunskap om pappa- och mamma-roller inom den egna kulturen och Sverige.^[1]_[SEP] • Kunskap om vilka rättigheter barn har i Sverige.
--	--	--	---

<p>ofta fått lära sig att föräldrar vet och kan bäst, de har alltid rätt. Det som händer i familjen stannar i familjen.</p> <p>Problemformulering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det finns stora behov i området, klyftorna i samhället ökar och fler lever i fattigdom. Många söker sig till kyrkan och vi var tvungna att börja tänka på nya sätt om hur vi bäst kan möta människor. • Om inte vi som samhälle arbetar med de här frågorna är vi oroliga för vad som kommer att hända på lång sikt. Det finns risker att grupper sluter sig och exkluderar sig från samhället. • Det finns motsättningar mellan grupper i samhället som vi har ansvar för att hantera. • Svenska institutioner (t.ex. utbildning) är inte anpassade för invandrare som är analfabeter eller har psykisk ohälsa. • Bland många av de vi mötte fanns stor okunskap om kvinnohälsa och lagstiftning: preventivmedel, abort, skilsmässa. • Det finns många föräldrar här som inte klarar föräldraskapet pga belastningar. 			
--	--	--	--

Programteori för Mixgården

Inramning/narrativ	Förändringsteorier	Praktiker	Mål
<p>Värderingar</p> <ul style="list-style-type: none"> Vi vill bidra till att ungdomarna och samhället lokalt och i stort präglas av empati, solidaritet, respekt och tillhörighet. <p>Antaganden/Övertygelser</p> <ul style="list-style-type: none"> Stabila och förtroendefulla personliga relationer är vårt viktigaste arbetsredskap, en förutsättning för äkta dialoger och för att kunna ingripa vid incidenter. Samtalet uppstår nästan alltid i görandet. De som kommer till Sverige har väldigt olika förutsättningar. En del har låg utbildningsnivå och är svårt traumatiserade. En del är väldigt nöjda med att ha kommit till Sverige, de är inte nyfikna på att integrera sig med andra ungdomar, de söker sig till sina landsmän Ungdomar tröttnar fort på saker och ting. Vi vet inte vad som är bäst för en individ. Vi behöver hela tiden titta på oss själva och ändra vår verksamhet, för att anpassa oss efter de som kommer hit. Konflikter och andra kritiska incidenter är gynnsamma tillfällen att markera och befästa normer. Samverkan med andra aktörer behövs. 	<p>Kontakt och relation</p> <ul style="list-style-type: none"> En tillitsfull relation möjliggör <ul style="list-style-type: none"> att ungdomar blir motiverade att lyssna och ta till sig det vuxna säger. att vuxna får möjlighet att förstå ungdomarnas behov. äkta dialoger. att ungdomar söker råd, stöd och hjälp i svåra situationer. att vuxna kan ingripa vid incidenter. att vuxna kan använda ungdomar som länkar till andra ungdomar man inte har en relation till. Genom att ha en god kontakt uppstår ett tryggt klimat med mindre bråk. Regelbunden kontakt över tid ger kontinuitet och trygga relationer. När man bygger relationer bryts socialt utanförskap. Varsam kroppskontakt bidrar till att bygga avspända relationer. Genom att bygga relationer med utomstående aktörer stärks möjligheterna att mobilisera olika typer av resurser vid behov. Genom att lära känna individen kan man veta vad som kommer att engagera just den personen. <p>Miljö</p> <ul style="list-style-type: none"> Genom att skapa ett klimat präglat av empati och värme blir det lättare att skapa tillitsfulla relationer. 	<p>Kontakt och relation</p> <ul style="list-style-type: none"> Vara noga med att hälsa på var och en och lära sig deras namn och sociala nätverk (familj, flick- resp pojkvänner). Se till att ha åtminstone ett kort samtal med var och en som besöker fritidsgården en kväll och visa att man bryr sig hur de har det. Vara mån om kroppskontakt, så som att ta i hand, ge klappar och krama om. Vi använder de etablerade ungdomarna för att hjälpa till och tolka och prata med de nyanlända. Underhålla kontakter med olika aktörer i närområdet, för att bygga förtroendefulla relationer. <p>Miljö</p> <ul style="list-style-type: none"> Forma en ombonad, fräsch och välkomnande miljö som reflekterar olika kulturer. Plocka upp och använda ord från andra språk. <p>Ansvar</p> <ul style="list-style-type: none"> Ge lagom mycket ansvar och sedan att man får växa med ansvaret. Förmå etablerade ungdomar att känna ansvar för att vara delaktig i processen att integrera nyanlända. <p>Aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> Inrätta verksamheten så att det finns naturliga tillfällen till kontakt: sälja läsk och smörgåsar, spela spel, spela musik, erbjuda massage, spä i kort. 	<p>Stärka ungdomarna</p> <ul style="list-style-type: none"> Att ungdomarna känner att de är betydelsefulla, hör till svenska samhället och har rätt att hävda sina rättigheter som medborgare. Att skapa en kultur hos oss som fostrar ungdomar till medborgare som tar sin plats i samhället. Att ungdomarna tar med sig den värdegrund som finns på Mixgården ut i livet. Att bidra till att ungdomarna känner empati och solidaritet med andra. Att understödja ungdomarna att utveckla en identitet som förenar den egna kulturella bakgrunden med att vara medborgare i svenska samhället. Att ungdomarna utvecklar insikt i och färdigheter i hur man kan arbeta för att förändra samhället. <p>Skapa en god kultur</p> <ul style="list-style-type: none"> Bygga en kultur på Mixgården, bland ungdomar och i Hammarkullen som genomsyras av respekt, solidaritet, känsla för det egna värdet och tillhörighet till svenska samhället. Att ge ungdomarna tillgång till goda identiteter, värderingar och framtidsvisioner, och därmed minska risken att de attraheras av en kriminell livsstil.

<p>Problemformulering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Våra ungdomar, oftast, både känner sig och betraktas som offer, för omständigheter, ekonomiska system, segregation. • Ungdomarna behöver lära sig ta hänsyn. <p>Målgrupp</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ungdomar i Hammarkullen. • Vi letar alltid efter de som kan förändra sin grupp. 	<ul style="list-style-type: none"> • Genom att skapa en miljö som stärker upplevelsen av att ingå i ett sammanhang understöds integration. • En välkomnande och schysst atmosfär stärker ett gott socialt klimat. • Genom att ha synliga symboler för olika kulturer i lokalerna stöds en multikulturell identitet. • En fräsch och god fysisk miljö understödjer stolthet och en positiv självbild. • Genom att plocka upp och använda ord från olika språk understöds en multikulturell identitet. • Genom att skapa en välfungerande social miljö på fritidsgården får ungdomarna med sig en inre bild av hur det kan fungera och hur man kan agera. <p>Aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att ordna aktiviteter med låga trösklar till deltagande, som massage, musikskapande i studion, spådomar i kort, pizzabakning, läxhjälp, samtal om religion, genom att spela spel och genom att vara tillgängliga över tid underlättas kontakt och relationsbyggande. • Att erbjuda möjligheter till kreativa aktiviteter <ul style="list-style-type: none"> – underlättar relationsbyggande – främjar utveckling av social färdigheter, tålmod och uthållighet. – stärker förmåga till planering och ansvarstagande. – bidrar till att utveckla varaktiga intressen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordna möjligheter till många olika typer av kreativa aktiviteter: t.ex. spela musik, dansa. • Genomföra solidaritetsaktiviteter, som att samla in pengar, samt synliggöra dessa aktiviteter genom foton och bilder på väggarna. • Genomföra projekt, som t.ex. solidaritetsprojekt, som leder till kontakt och relationsbyggande. • Initiera aktiviteter som också förmedlar värderingar, så som solidaritetsprojekt, multikulturella evenemang. • Använda för ungdomarna aktuella teman för att ordna aktiviteter som väcker insikt om orsakssammanhang, t.ex. vad gäller drogmissbruk. • Ordna särskilda aktiviteter för tjejer, med tillfälle att diskutera värderingar och identiteter. <p>Humor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humor, att skoja med ungdomarna. <p>Frågor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulera frågor som ungdomarna aldrig funderat på och som leder till nya insikter. • Ställa öppna utforskande frågor utan färdiga svar för att sätta igång reflektion. • Ställa prövande frågor om känslor, som stödjer ungdomen att sätta ord på sina egna känslor. • Inte ifrågasätta uppfattningar och inställningar även om de är problematiska, i stället ställa utforskande frågor om olika alternativ. 	<p>Bidra till Hammarkullens utveckling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidra till positiv utveckling i Hammarkullen genom att vara en aktiv del av lokalsamhället. • Vara en mötesplats i Hammarkullen, som saknar mötesplatser på kvällstid. • Att föra ut den kunskap och de perspektiv vi utvecklat till det omgivande samhället (t.ex. politiker, socialtjänst, skola). • Att motverka kriminella nätverks makt i Hammarkullen.
--	---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> – stärker stolthet och positiv identitet • Gemensamma skapande aktiviteter av ungdomar med olika etnisk bakgrund motverkar rasism. • Skapande aktiviteter, som musik och dans, kan ha stor betydelse för att utveckla en positiv egen identitet. • Aktiviteter som förmedlar värderingar, som t.ex. solidaritetsprojekt, stärker ungdomarnas normer och värdegrund och skapar stolthet. • Genom att ordna aktiviteter, t.ex. besök av professionella, som belyser konsekvenser av problematiska beteenden understöds insikt i orsakssammanhang och minskas risker för problematiska beteenden. • Separata aktiviteter för tjejer <ul style="list-style-type: none"> – stärker självförtroende och benägenhet att aktivt prova olika aktiviteter – ökar antalet besökande tjejer • Engagemang i samhällsfrågor ger ungdomarna förståelse för hur man aktivt kan påverka. <p>Transparens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transparens i agerandet skapar förtroende. <p>Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genuin ömsesidighet i kommunikationen bygger tillitsfulla relationer. • Om man får hjälp att sätta ord på sina känslor känner man sig sedd och bekräftad, får lättare att reflektera över egna upplevelser och få bättre förståelse för sig själv och andra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Använda omformulerande frågor, som t.ex. "När du säger jävla fitta, menar du att du känner dig besviken?" • Ställa konfronterande, ifrågasättande frågor, när det finns en relation som håller för det. <p>Förklara</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agera kulturtolkare: bidra till ökad förståelse för hur och varför svenskar förhåller sig som de gör (t.ex. barnuppfostran, kommunikationsmönster, syn på sexualitet, känslouttryck). <p>Informera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informera om vilka möjligheter det finns att söka pengar, ordna kurser, etc. • Förmedla till ungdomar hur demokrati fungerar, inklusive hur man kan påverka politiska beslut. <p>Hänvisa till religion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Åberopa religiös auktoritet, hänvisa till Koranen (t.ex. det är bara Gud som ska döma). <p>Förebilder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidigare besökare kommer på besök och kan utgöra förebilder. • Lyfta fram realistiska, till skillnad från onåbara, förebilder. <p>Bekräftelse/validering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lyfta fram det positiva i en situation och i personers förmågor. <p>Transparens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bygga förtroende genom att vara noga med transparens om kommunikation med t.ex. föräldrar och socialtjänst. 	
--	---	---	--

	<p>Frågor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att ställa frågor främjas egen reflektion. • Om man ställer öppna frågor som utgår från den förståelse ungdomarna själva har så kan det leda till att de omprövar uppfattningar och börjar tänka i nya banor. • Frågor som synliggör olika synsätt underlättar för ungdomar att tänka i nya banor. • Frågor om känslor <ul style="list-style-type: none"> – bidrar till att ungdomarna får ett språk för sina känslor – låter ungdomarna bli sedda och bekräftade i sina reaktioner – stöder ungdomarna att se hela bilden. • Öppna, icke-dömande frågor leder till större sannolikhet att ungdomar fattar konstruktiva beslut. • Om man ställer utforskande frågor till någon som är i affekt blir det lättare för dem att komma ur affekten, se helhetsbilden och fatta mer övervägda beslut. <p>Normer och regler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konsekvens i att infordra efterlevnad av regler skapar trygghet och förtroende. • Fasta ramar och normer stärker ungdomarnas anpassningsförmåga och ansvarstagande. • Fasta ramar ger tillfälle att utveckla färdigheter i att hantera konflikter. • Tydlighet om regler och värderingar innebär att ungdomarna får med sig förebilder för normer och värderingar. 	<p>Regler och konflikter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktivt förmedla och konsekvent värna om valda normer och värderingar. • Vara konsekvent med att ta itu med överträdelser av regler. Ungdomar som bråkar avvisas under viss tid. • Tjata på att ungdomarna ska följa regler. • Använda konflikter för att bygga relationer: vara konsekvent med att infordra efterlevnad av regler men samtidigt visa att ungdomen är välkommen om han eller hon följer reglerna. Vi har samtal om varför man blir utskickad. • Medla vid konflikter mellan ungdomar genom att reda ut missförstånd och belysa bakomliggande känslor och behov. <p>Stöd</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ge individuellt stöd till ungdomar i besvärliga situationer. 	
--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Tjat om att efterfölja regler stärker förmågan att följa sociala normer. <p>Stöd</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att ge individuellt stöd vid behov byggs relationer. • När vi hjälper ungdomarna med praktiska saker, som CV-skrivning, bygger vi relationer. <p>Tid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att vänta in ungdomarnas egna lösningar stärks deras tilltro till egen förmåga. <p>Forum för reflektion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att skapa forum för reflektion kring problematiska teman stöds ungdomarnas förståelse för konsekvenser och benägenhet att omvärdera egna synsätt. <p>Förebilder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att själv vara en förebild får ungdomarna bilder av hur man kan utvecklas. • Genom att bjuda in personer som utgör "normala" förebilder understöds realistiska föreställningar om möjliga livsvägar. <p>Bekräftelse/validering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beröm för ungdomarnas agerande understöds att de uppmärksammar egna resurser, stärker en positiv självbild och ökar hopp om egen framtid. • Genom att normalisera ungdomarnas svårigheter underlättas deras möjligheter att ta sig igenom utvecklingskriser. <p>Konflikter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att medla i konflikter 		
--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> – stärks insikten i orsakssammanhang i sociala händelser – reduceras missförstånd – kan man lösa upp stereotypa bilder – stärka kontakt med känslor och behov <p>Förklara</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att förklara svensk kultur kan man reducera vanföreställningar. <p>Hantera gruppdynamik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktivt motverkande av informella ledare bidrar till ett tryggt klimat. • Har vi blandade grupper skapas ett minisamhälle man kan träna sig på. <p>Ansvar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att ge ungdomar ansvar stärks deras förmåga att ta ansvar. <p>Omvärld</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att sätta sig in i ungdomarnas villkor utanför fritidsgården ökar personalens förmåga att förstå och knyta an. • Genom att lyfta fram och bidra till positiva saker i stadsdelen stärks en positiv identitet. <p>Förändringsagenter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om vi når djupet hos vissa, som bär kulturen, så kan vi nå bredden hos flera. • Genom att hitta tongivande killar och få dem att engagera sig kan vi skapa integration i verksamheten. 		
--	--	--	--

Programteori för Elektra

Inramning/Narrativ	Förändringsteorier	Praktiker	Mål
<p>Värderingar</p> <ul style="list-style-type: none"> Mänskliga rättigheter är utgångspunkten för allt vårt arbete. <p>Antaganden/övertygelser</p> <ul style="list-style-type: none"> Unga som lever i en hederskontext behöver utrymme att kunna vara fria i sitt tänkande, samt kunna utforska vem man är som individ i stället för att betraktas som en förortsungdom med de egenskaper man då förväntas ha. Hedersproblematiken handlar inte bara om kontroll av flickor, utan i bredare mening också om de normer killar förväntas leva upp till. Alla människor har en inneboende kraft och förändringspotential, det är vår uppgift att hitta den. <p>Problemformulering</p> <ul style="list-style-type: none"> Elektra behövs för att 100 000 unga förväntas leva med våld och förtryck i hederns namn. Unga som uppfostras med starka begränsningar i handlings- och livsutrymme och med behovet av att ständigt dölja detta hamnar i ett mellanförskap med ena foten i kollektivet och dess rammar, andra foten i samhället där andra värderingar och normer råder. Många unga som deltar i vår verksamhet är omedvetna om att de lever i en hederskontext. Unga som lever med starka begränsningar och därmed blivit 	<p>Skapa tillfälle till ostrukturerad samvaro</p> <ul style="list-style-type: none"> Genom att bjuda på fika och uppmana ungdomar att komma och snacka lite kan man få med sig ungdomar som inte lockas av högtravande formuleringar om vad man ska göra. <p>Trygghet</p> <ul style="list-style-type: none"> Om ledarna kan skapa en känsla av trygghet i en grupp, så möjliggörs utvecklande processer för deltagarna. <p>Ha roligt tillsammans</p> <ul style="list-style-type: none"> Om man gör saker på roliga sätt så blir stämningen mindre stel och mer öppen. <p>Ledarskap</p> <ul style="list-style-type: none"> Om ledarna intar en tydlig ledarroll i relation till ungdomarna skapas trygghet för ungdomarna. <p>Förebilder</p> <ul style="list-style-type: none"> Genom att det finns en bredare representation bland personal på Fryshuset vad gäller kulturell bakgrund dras ungdomar hit. Om ungdomarna får tillfälle att träffa personer som är realistiska förebilder som de kan identifiera sig med, då kan de få hopp om att själva kunna skapa sig en positiv livsväg. Ledarnas egna förhållningssätt (t.ex. hur man lyssnar) utgör förebilder för deltagarna, som de kan lära förhållningssätt av. 	<p>Styra som ledare</p> <ul style="list-style-type: none"> Aktiv ledarroll vid de första tillfällena: fördela ordet. Aktivt motverka att det uppstår informella grupperingar och en informell ledare som dominerar samtalet, genom att fördela ordet och genom att blanda deltagare i bikupor och övningar. Ta upp med gruppen om någon hamnar utanför. Inte bli för mycket vän. <p>Främja prestigelöshet</p> <ul style="list-style-type: none"> Förmedla att det är OK att ha fel och inte kunna allt. <p>Främja accepterande närvaro när andra har starka känslor</p> <ul style="list-style-type: none"> Stödja deltagare i att låta andra få känna och uttrycka sina känslor. <p>Bygga relation genom småprat</p> <ul style="list-style-type: none"> Också prata informellt, utan program, för att skapa tillit och relation. <p>Lyhörddhet</p> <ul style="list-style-type: none"> Vara lyhörd för bakomliggande anledningar till negativa attityder <p>Vara förebild i kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> Agera förebild genom att vara lagom personlig vid rundor. <p>Öppnande frågor</p> <ul style="list-style-type: none"> Ställa öppnande, reflekterande frågor när någon har problematiska uppfattningar. <p>Utmana</p> <ul style="list-style-type: none"> Ifrågasätta och utmana när det finns anledning. 	<p>Mål på samhällsnivå</p> <ul style="list-style-type: none"> Att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck. Att fler ska kunna leva det liv de själva vill. Att bryta beteendemönster, mentalitet och värderingar och utmana normer om hur en kvinna bör vara och vad som förväntas av en man. Att bidra till en förändring av de förväntningar och normer deltagarna utsatts för. Att bidra till mer komplexitet i föreställningarna om offer och förövare inom en hederskontext så att fler förstår att de är påverkade av hedersproblematiken och därmed söker sig till Fryshuset för hjälp och stöd. Att åstadkomma en förändring i klimatet runt hedersfrågan. [betyder?] <p>Programmets direkta mål</p> <ul style="list-style-type: none"> Att möjliggöra för unga att utveckla aktörskap: kunna driva projekt som förändrar världen, sitt lokalområde eller sin tillvaro. Att ge verktyg för unga att få vara en individ och inte likställas med en grupp som omvärlden ser dem som. Att ungdomarna som deltar i verksamheten ska ha genomgått en attitydförändrande process vad gäller förståelse, acceptans och tolerans för andra människor och synen på vad

<p>begränsade i sin individuella utveckling har ständigt blivit sedda som ett kollektiv, inte som individer med egna tankar och känslor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Många ungdomar lever i en ungdomskultur med starka normer för hur man ska leva om man ska vara värd respekt. • Ungdomar som inte passar in i andra sammanhang, t.ex. föreningslivet, kan hitta en plats på Fryshuset med möjlighet att växa. <p>Målgrupp</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vår målgrupp är ungdomar mellan 13 och 26 år som lever i eller riskerar att på något sätt leva i en hederskontext. • Vår målgrupp är unga som har en potential för ett samhällsengagemang, som reagerar på problematiska situationer. • Vi arbetar förebyggande och riktar oss inte till personer som är omhändertagna för allvarliga sociala problem. 	<p>Ansvar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om unga ges uppdrag och ansvar för hur de bemöter varandra, då kan de utveckla sociala färdigheter. • Om ledarna är tydliga med att ungdomarna har ett ansvar för hur gruppen fungerar möjliggörs utveckling. <p>Få höra personliga berättelser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att låta deltagarna berätta för varandra om sina livslinjer uppstår respekt för varandra och de kan se likheter i erfarenheter. • Om ledare är lagom personliga så bidrar det till att skapa ett klimat där deltagarna kan vara personliga. • Om man får höra andra berätta om hur de känner och upplever saker så kan värdefulla insikter uppstå. <p>Stöd att reflektera över egen och andras psykologiska kausalitet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genom att låta deltagarna reflektera över hur deras livslinje påverkat dem att bli som de är får deltagarna insikt i orsakssammanhang vad gäller den egna personligheten. • Om killar får höra hur det känns för tjejer när t.ex. killarna tittar på pornografi så kan killarna förstå konsekvenser för tjejer som de inte uppmärksammat tidigare. <p>Utmana</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om ledarna vågar utmana ungdomarna, så kan positiva förändringar börja ske. 	<p>Ge individuell återkoppling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ge återkoppling och råd om mönster, utvecklingsbehov. • Förklara, i enskilda samtal, ledarens egna strategier för ledarskap i gruppen. <p>Reda ut konflikter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ta upp konflikter i efterhand: vad var det som hände? 	<p>som förväntas av en man och en kvinna.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Att utveckla förmåga att kunna föra dialoger: lyssna och tala öppet. • Att utveckla färdigheter i att kommunicera vad de står för. • Att deltagarna ska bli mer intresserade av hur andra tänker och känner, mer öppna för andra sätt att tänka än det egna, samt att reflektera över giltigheten i egna uppfattningar.
--	---	--	---

	<p><i>Stöd</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Om ledarna finns tillgängliga som stöd i olika situationer underlättas deltagarnas engagemang och utveckling som förändringsagenter.		
--	--	--	--

Programteori för Bygga Broar i Hörby

Inramning/narrativ	Förändringsteorier	Förhållningssätt	Mål
<p>Värderingar</p> <ul style="list-style-type: none"> I Sverige gäller barnkonventionen, alla har rätt att bestämma vad man vill bli, välja yrke. I Sverige är barnaga förbjudet, det finns religionsfrihet och yttrandefrihet. Kvinnor har rättigheter. Barn har rätt att själv välja sin kärlekspartner. Minoritetsgrupper har rätt att utöva sin kultur, tradition, religion och språk men detta får aldrig legitimera våld, förtryck och diskriminering av invididers mänskliga rättigheter. <p>Antaganden/övertygelser</p> <ul style="list-style-type: none"> Vi behöver medvetenhet om de stora kulturella skillnader som finns mellan olika samhällen, t.ex. vad gäller socialtjänst, barnuppfostran. Det är omöjligt att som nyanländ snabbt bli inkluderad och etablerad. Många nyanlända har vanföreställningar om hur svenska samhället fungerar. Nyanlända kan sakna kunskap om svenska lagar och myndigheter, t.ex. vad gäller barnuppfostran och individens rättigheter. Har man inte de grundläggande kunskaperna kan man inte inkluderas. Många som kommer hit känner sig rädda och har uppfattningar som att alla dricker alkohol, har fria sexvanor, tillåter homosexualitet och 	<p>Skapa relation</p> <ul style="list-style-type: none"> Genom att etablera relationer möjliggörs dialog, möjliggörs att nyanlända tar kontakt och vill prata om problem, t.ex. kring värderingar, barnuppfostran, etc. Om det finns tillfälle för möten mellan människor med ömsesidig dialog kan det uppstå förtroendefulla relationer. Om relationerna mellan familjen och majoritetssamhället bygger på förtroende och tillitsfulla relationer kan det skapas en god samverkan mellan pedagoger och föräldrar. <p>Förmedla kunskap</p> <ul style="list-style-type: none"> Kunskap om t.ex. mödomshinnan leder till förändrade inställningar. <p>Ge praktiskt stöd</p> <ul style="list-style-type: none"> Att hjälpa till att lösa praktiska problem skapar kontakt och förtroende. <p>Förenande samtalsämnen</p> <ul style="list-style-type: none"> Om man samtalar om biografi och likheter skapas förtroende och avslappnad atmosfär. <p>Reflektion över orsakssamband</p> <ul style="list-style-type: none"> Om föräldrar får tillfälle att reflektera över deras barns belägenhet så ökar sannolikheten att de utövar ett gott föräldraskap och stödjer sina barns integrationsprocess i det svenska samhället. 	<p>Praktiskt stöd</p> <ul style="list-style-type: none"> Hjälpa till med praktiska problem, som t.ex. myndighetskontakter. <p>Förmedla kunskap</p> <ul style="list-style-type: none"> Förklara hur svenska samhället och myndigheter fungerar. Informera om svenska lagar om t.ex. förbud mot barnaga, barns rättigheter. Förmedla kunskap om utbredda synsätt i svenska samhället på familjerelationer, barnuppfostran, sexualitet och andra teman. Hänvisa till forskningsresultat om t.ex. mödomshinnan, konsekvenser av tvångsäktenskap. Förmedla kunskap om svenska politiska partier och politiska systemet, exempelvis vad gäller invandringskritiska strömningar. <p>Åberopa religiösa normer</p> <ul style="list-style-type: none"> I kontakt med muslimer kan man använda Korancitat. <p>Främja insikt i orsakssamband</p> <ul style="list-style-type: none"> Insikt i konsekvenser av olika typer av uppfostran. <p>Upprätta kontaktytor</p> <ul style="list-style-type: none"> Träffa nyanlända genom mottagning, drop-in-verksamhet, m.m. <p>Förenande samtalsämnen</p> <ul style="list-style-type: none"> Börja med att prata om likheter mellan samhällen/bakgrund: barnomsorg, förskola, fritidsaktiviteter. 	<p>Inkludering</p> <ul style="list-style-type: none"> Minskat utanförskap, etablering i svenska samhället. Att invandrare ska se sig själva som en del av svenska samhället och kunna påverka samhällets utveckling. Bygga Sveriges framtid tillsammans, leva tillsammans, segregationen ska inte finnas. Att nyanlända snabbare ska komma in på arbetsmarknaden. <p>Förebygga våld, konflikter och destruktiva subkulturer</p> <ul style="list-style-type: none"> Förebygga att hedersrelaterat tvång och våld förekommer. Förebygga konflikter mellan olika samhällsgrupper. Minskat antal unga som söker sig till destruktiva subkulturer. <p>Ömsesidig kulturförståelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Interkulturell förståelse, både för de som kommer till Sverige och i svenska samhället. <p>Understödja gott föräldraskap</p> <ul style="list-style-type: none"> Stärka föräldrar med annan bakgrund än det svenska majoritetssamhället i sitt föräldraskap, så att de kan stödja sina barns identitetsutveckling och integration i det svenska samhället. <p>Barns välbefinnande</p> <ul style="list-style-type: none"> Målet är den glada tjejen, alla ska må bra i Sverige.

<p>kvinnor går nästan nakna på gatan. Barnen måste skyddas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invandrare kan ha mycket agg mot socialtjänst och samhället. De kan uppfattas sig utsatta för rasism. • Det är vanligt att invandrare från traditionella samhällen har ett betydande mått av misstro gentemot svenska institutioner. • När frågor om hedersrelaterat våld och förtryck, tvångsäktenskap och könsstympning diskuteras kan det upplevas som attacker mot den innersta kärnan i identiteten. • Enkelriktad information fungerar sämre än när det finns möjlighet till dialog. Vi behöver skapa mötesplatser för dialog. • Ett förändringsarbete som utgår från en etniskt svensk kontext med ”rätt och fel” och ”bra och dåligt” är dömt att misslyckas. • Alla föräldrar vill sina barns bästa. • Framgångsrikt integrationsarbete kräver nära samverkan mellan samhälle, skola och föräldrar. • Förskolan och skolan har unika möjligheter att inleda ett långsiktigt samarbete med föräldrarna om barnens framtid. • Människor som är mer eller mindre analfabeter kan ha kognitiva svårigheter med t.ex. minne, hålla tider, förstå metaforer och abstrakta begrepp. De kan också helt sakna erfarenhet av organiserad verksamhet så som kurser och möten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Om föräldrar får kunskap och insikt kan de lättare vara goda föräldrar och fatta bra beslut för sina barn. <p>Använda bilder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Väl valda och utformade bilder kring relevanta teman underlättar dialoger mellan pedagoger (och andra yrkesroller) och föräldrar om barns och ungdomars villkor, värderingar och beteenden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Låta nyanlända få berätta om familjemedlemmar, rita familjeträd. <p>Frivillighet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deltagande bygger på frivillighet. <p>Icke-dömande förhållningssätt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inte ifrågasätta värderingar och normer; skapa dialog. • Ha en respektfull och icke-dömande grundhållning gentemot deltagarna. <p>Repetera och kontrollera förståelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Upprepa teman flera gånger. • Repetera vad som behandlats tidigare möten. • Kontrollera att deltagarna förstått. <p>Aktivera alla deltagare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Göra rundor för att aktivera de som inte spontant talar så mycket. • Ställa frågor om hemlandet till de som är tillbakadragna, för att inkludera och aktivera. <p>Använda kulturkompetens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha ledare som själv har invandrarbakgrund. <p>Använda öppna frågor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bjuda in till dialog genom öppna frågor, t.ex. vad betyder frihet resp. kontroll för dig (i barnuppfostran)? • Ställa frågor som leder till reflektion kring psykologisk kausalitet, t.ex. "hur känner du dig om någon ska kontrollera allt du gör?" • Ställa öppna, intresserade frågor om uppfattningar, erfarenheter, värderingar. • Ställa frågor kring möjliga framtida scenarier, t.ex. vad gör du om din dotter inte vill gifta sig med den man som ni föräldrar valt ut? 	
---	---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Fattigdom kan innebära dels stress och oro, dels praktiska svårigheter med sådant som att ha råd med bussresor. • Deltagare från kollektivistiska samhällen kan ha förväntan att ledare ska uppträda som auktoritet och tala om vad som gäller. • Deltagare från traditionella samhällen kan ha kategoriska och fördömande uppfattningar om de som inte lever som de själva. <p>Problemformulering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det behövs mötesplatser, annars finns risk för ökad segregation och konflikter i samhället. • Segregationen blir större och större. • För människor som kommer till Sverige traumatiserade av krig, förföljelse och förluster kan den egna kulturen, traditionerna och religionen ge en känsla av trygghet, stabilitet och sammanhang. Det kan bildas kulturella enklaver som vidmakthåller och konserverar hedersnormerna och dessa lever sedan vid sidan av majoritets-samhället. • Det kan uppstå en konflikt mellan föräldrarnas normer och värderingar och det svenska samhällets, vilket medför att synen på vad som är bäst för barnen ser olika ut. Barn och ungdomar med denna bakgrund hamnar mellan de två sammanhangen. • Pojkar med invandrarbakgrund kan i sitt sökande efter identitet finna 		<p>Vara personlig och tydlig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berätta om egen biografi och egna erfarenheter. • Vara tydlig med egna värderingar och uppfattningar utan att göra anspråk på tolkningsföreträde. <p>Aktivt identifiera hinder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ta reda på praktiska omständigheter som försvårar för deltagarna att delta regelbundet. <p>Införa spelregler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klargöra ramar och spelregler för gruppen. <p>Ge ansvar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ge deltagarna ansvar. <p>Använda bilder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Använda stiliserade bilder på situationer barn ställs inför som invandrare i ett nytt samhälle. 	
---	--	--	--

<p>brödraskap, trygghet och känsla av sammanhang i destruktiva subkulturer.</p> <ul style="list-style-type: none">• Flickor med invandrabakgrund tvingas välja mellan att anpassa sig till familjens krav och förväntningar eller att göra revolt med ibland ödesdigra konsekvenser.			
--	--	--	--

Programteori för ENIG – Etableringsprogram för nyanlända i grupp

Inramning/narrativ	Förändringsteorier	Praktiker	Mål
<p>Antaganden/övertygelser</p> <ul style="list-style-type: none"> De som kommer från traditionella samhällen har förlitat sig på sin klan för skydd och saknar erfarenheter av en fungerande samhällsapparat. Klansamhällen bygger på skam. Det finns starka normer kring religion, syn på barn, sexualitet, våld. Människor gör så gott de kan utifrån det de kan, de vill lyckas. <p>Problemformulering</p> <ul style="list-style-type: none"> När familjer kommer till Sverige försvagas männens ställning. Barnen får alltför stark roll men hamnar i kläm mellan föräldrar och svenska samhällets kultur. Föräldrarna kan inte fungera som vägledare för sina barn i det nya samhället. De som kommer från samhällen i krig har färdigheter för att överleva i krig, men kan sakna färdigheter som behövs i ett fredligt samhälle. Män från krigsområden kan vara beskyddande mot den egna gruppen men aggressiva och hänsynslösa mot yttre grupper. Många som flytt krig har traumatiserats och kan uppleva hot där det inte finns hot. Möte med nya människor från yttre grupper kan ge upphov till ångest och leda till att man söker sig till den egna gruppen. Det finns hos många invandrare en misstro mot myndigheter. Flyktingar stöter på svårigheter och invalideras när de försöker ta sig in i 	<p>Allians/relation</p> <ul style="list-style-type: none"> Relation mellan ledare och deltagare och deltagare emellan möjliggör igenkänning, förståelse, motivation och förändring. <p>Förståelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Genom att understödja förståelsen av orsakssamband stärks frontalloben och bromsas amygdalan. Förståelse av de utmaningar man ställs inför när man kommer från en traditionell kultur till ett sekulariserat och modernt samhälle möjliggör omorientering. Förståelse av vinster och förluster av att integrera sig och skaffa nya färdigheter stärker motivationen att utveckla nya förhållningssätt. Förståelse av hur det är att komma från ett samhälle i krig till ett samhälle i fred och vilka färdigheter som behövs i fredstid gör det möjligt att ifrågasätta gamla antaganden och utveckla nya. Förståelse av skammens mekanismer normaliserar deltagares reaktioner och möjliggör frigörelse från begränsande känslotillstånd. Förståelse av negativa konsekvenser av egna förhållningssätt underlättar förändring. <p>Målbild</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflektion över frågor om vilka framtida känslor deltagarna vill ha leder till tydligare målbild och stärker motivationen att utveckla nödvändiga förhållningssätt. 	<p>Bemötande</p> <ul style="list-style-type: none"> Ha ett nyfiket, öppet, utforskande förhållningssätt. Ha ett vänligt bemötande. <p>Regler</p> <ul style="list-style-type: none"> Införa regler för deltagande vid första tillfället. Ingripa om det förekommer nedtryckande beteenden. <p>Inkluderande "vi"</p> <ul style="list-style-type: none"> Berätta om egen historia Tala i termer av ett inkluderande "vi", i stället för "vi" och "ni". <p>Främja aktivt deltagande</p> <ul style="list-style-type: none"> Understödja att alla kommer till tals. Använda rundor i slutet på möte om vad var och en har för tankar. <p>Validera/stödja</p> <ul style="list-style-type: none"> Visa förståelse för hur deltagarna tänker och känner. Visa förståelse för de utmaningar deltagarna ställs inför. Se deltagarna som kompetenta och deras reaktioner som giltiga. Ha ett icke-dömande förhållningssätt. Beskriva och ge förklaringar till hur det fungerar. <p>Ställa frågor</p> <ul style="list-style-type: none"> Frågor om samband. Frågor om konsekvenser. Frågor om känslor och behov. 	<ul style="list-style-type: none"> Stärkt motivation att aktivt utveckla strategier för att integrera sig i svenska samhället. Deltagarna ska aktivera sig och kunna fungera i vardagen i det svenska samhället. Hitta framgångsrika och positiva sätt att leva med två kulturer. Föräldrar ska kunna vägleda sina barn i Sverige. Utveckla förmåga att gå emot egna begränsande känslor. Tillhörighet och gemenskap med andra grupper i Sverige. Öka tilltron till svenska myndigheter.

<p>samhället. Detta leder till skam, självtvivel och undvikande.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Undvikande leder till utanförskap, passivitet och nedstämdhet. <p>Målgrupp</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utrikesfödda från krigsdrabbade länder som står långt från integration i arbetsmarknaden, särskilt personer som misslyckats med SFI-kurser och praktik, lider av effekterna av traumatiseringar och/eller har svårt att tillgodogöra sig kunskap i konventionella kurser. 	<p>Validering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förståelse av psykologiska orsakssamband normaliserar deltagares reaktioner, vilket verkar lugnande på amygdalan och ökar möjligheterna att använda frontalloben för att orientera sig. • Ledarnas validerande förhållningssätt utgör en förebild som leder till att deltagarna i ökande grad också validerar varandra. • Utprovande av hur det känns att bli validerad och invaliderad leder till förståelse av relationsdynamik och därmed till förändrade förhållningssätt i sociala relationer, t.ex. i barnuppfostran. 	<p>Förmedla kunskap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunskap om samhällsskillnader. • Kunskap om valideringsnivåer. • Kunskap om skam (normalisera). <p>Prova ut beteenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Öva validering och invalidering. 	
--	--	--	--

Bilaga 2: Om "Women's ways of knowing"

Nedan följer ett utdrag ur en rapport om Eva Ohlssons arbete med den s.k. Kulturgruppen i Halmstad:

Jordan, T. (2015). *Erfarenheter och lärdomar från Eva Ohlssons metodutvecklingsarbete med "Kulturgruppen" i Halmstad*. Opublicerad rapport. Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Teoribakgrund: om "empowerment"

Syftet med den metodik som är under utveckling är att främja det som så elegant på engelska kallas *empowerment*. Det finns inget riktigt tillfredställande motsvarande begrepp på svenska. Så som begreppet används här innefattar det två komponenter. Den ena är utveckling av de kompetenser som behövs för att en person aktivt ska kunna gestalta sin livsväg i den sociala miljö de befinner sig i. Detta omfattar både tillägnet av relevant kunskap och utveckling av en rad färdigheter. Den andra komponenten är utvecklingen av självkänsla, särskilt i bemärkelsen att uppleva sig själv som någon som är förmögen att och har rätt att fatta egna beslut och ta egna initiativ för att förverkliga egenvalda mål.

Under arbetet med denna studie fanns det ett flertal observationer som fick mig som forskare att göra kopplingar till ett omfattande amerikanskt forskningsprojekt som genomfördes i början av 1980-talet. De resultat forskarna kom fram till tycks på många sätt ha mycket stor relevans för det här studerade projektet. Jag ska därför relativt utförligt sammanfatta hur de amerikanska forskarna beskrev kvinnors utveckling av en stabil egen röst och handlingskompetens.

I den klassiska studien *Womens' ways of knowing* (Belenky et al., 1997) intervjuade fyra amerikanska forskare 135 kvinnor med olika social bakgrund och i olika åldrar för att studera skillnader i kvinnors förhållande till sig själva som kunskapande personer. Resultatet blev en beskrivning av fem olika positioner, bland annat kännetecknade av att kvinnorna i de olika positionerna i mycket olika grad hade tillgång till sin egen självständiga röst och tillit till sin egen förmåga att besitta giltig kunskap.

Tystnad (Silence)

I denna position fanns kvinnor som saknade tilltro till att de själva hade en röst värd att lyssna på för andra. De upplevde sig själva som okunniga och beroende av skydd och av andras kunnande. De saknade också ord för att tala om sig själva och vad de tycker och tänker. Det de upplevde att de kunde var begränsat till sådant de hade praktisk erfarenhet av att kunna göra. De saknade redskap för att självständigt ta ställning till olika frågor. Upplevelsen av sig själv som okunnig och oförmögen att själv lösa problem innebar ett starkt beroende av andra: ens man, ens föräldrar och andra äldre släktingar, andra auktoriteter som t.ex. religiösa ledare.

De kvinnor som befann sig i denna position hade vuxit upp i mycket torftiga sociala miljöer, med stora inslag av bristande föräldraskap och ofta även fysisk och psykisk misshandel. Som barn och ungdomar hade kvinnorna hade blivit behandlade som okunniga och oförmögna och hade följaktligen inte kunnat bygga upp en självbild som kapabla och värda att lyssna på. De auktoriteter som fanns i deras tillvaro utfärdade befallningar, men gav aldrig några förklaringar. Kvinnorna upplevde sig därför helt beroende av auktoriteter vars önskemål var oförutsägbara och nyckfulla. Blind lydnad blir då en viktig strategi för att klara sig. I den amerikanska studien berättade många av kvinnorna som hade erfarenheter av denna position att de upplevde att ord

huvudsakligen fungerade som vapen. Ord användes för att trycka till andra och när man själv sade något riskerade man att detta väckte aggressivitet hos andra.

Dessa kvinnor saknade också ett språk för att tala om inre erfarenheter, som t.ex. att beskriva hur de själva tänkte och kände eller hur de upplevde att de själva var som personer. De talade huvudsakligen i termer av vad de gjorde (alltså konkreta beteenden) och vad andra sa och gjorde. De saknade förmåga att abstrahera, vilket innebar att de hade svårt att dra slutsatser från gjorda erfarenheter för att kunna överföra dessa till andra sorters situationer.

Mottagen kunskap (Received knowledge)

Kvinnor i positionen mottagen kunskap upplevde sig själva som personer som hade kunskap, men denna kunskap var något som de fått av yttre auktoriteter: föräldrar, lärare, experter, religiösa ledare eller skrifter. De förväntade sig att det alltid finns något som är riktigt och sant, det gäller bara att konsultera rätt auktoritet. De hade svårt att tolerera motstridiga uppfattningar och menade att det bara är en uppfattning som kan vara riktig i en viss fråga. Kunskap sågs i termer av sant eller falsk, rätt eller fel. Lärande uppfattades som en fråga om att ta emot, komma ihåg och kunna återge den kunskap man får av auktoriteter. Kvinnor som fanns i denna position saknade tillit till sin egen förmåga att självständigt bilda sig uppfattningar och bidra med dem i samtal med andra. I stället sökte de sig (omedvetet) fram till konsensus, d.v.s. ”den riktiga uppfattningen”, i olika frågor genom att anpassa sig till de mest auktoritativa rösterna i deras sociala omgivning. De var rädda för att hamna i situationer där de yttrade avvikande uppfattningar i relation till gruppen. I positionen mottagen kunskap är man därför obenägen att över huvud taget yttra sig om man inte själv känner sig helt trygg i att man har fått lära sig sanningen och det riktiga från andra.

Dessa kvinnor sökte efter åsiktsgemenskap med andra, betonade likheter med andras erfarenheter och uppfattningar och mådde bra av att få bekräftelse på att andra tänkte och kände som de själva. Att uppleva att man själv tänker och tycker som andra blir en bekräftelse på att man har hittat rätt, vilket ger en känsla av trygghet. I den mån man har avvikande uppfattningar tenderar man att bli osäker på sig själv och att hålla inne med det man tänker och känner.

I positionen mottagen kunskap förväntar man sig att lärare och andra auktoriteter ska tala om vad som är sant och riktigt. Man blir frustrerad och irriterad om den man uppfattar som en auktoritetsperson inte gör det, utan vill höra vad var och en tänker och tycker. Det finns inte en föreställning om att det naturliga är att man själv ska känna efter eller resonera sig fram till en självständig uppfattning.

De amerikanska kvinnor som ingick i studien och fanns i positionen mottagen kunskap hade ofta uppfattningen att de själva borde ägna sig åt att ge andra människor omsorg och för egen del vara så osjälvviska som möjligt. Att lära sig nya saker var en god sak huvudsakligen om det bidrog till att de i högre grad kunde stödja andra. Att kunna ge god omsorg till andra var för dessa kvinnor därför också en viktig källa till självkänsla.

Benägenheten att se kunskap som något som kommer utifrån gällde också kvinnornas egen självbild. I den mån de talade om hur de själva var som personer handlade det om vad andra sagt om dem, inte deras egna tankar och slutsatser om deras personlighet. De var alltså starkt beroende av vilka speglingar människor i deras omgivning gav dem.

Subjektiv kunskap (Subjective knowledge)

Kvinnorna i denna position hade upptäckt att de själva kunde vara auktoriteten som avgör vad man ska tro på och inte. De kände att de kunde lyssna till sin egen inre röst för att avgöra vad de tyckte var rätt och riktigt. Övergången från positionen mottagen kunskap till subjektiv kunskap innebar för kvinnorna också en övergång från en relativt statisk och passiv roll till en aktiv och drivande. De var inte längre beroende av att leva upp till omvärldens föreställningar, utan tillerkände sig själva rätten och förmågan att söka sina egna vägar. Men även om de inte längre förväntade sig att någon yttre auktoritet skulle kunna tala om vad som är riktigt, så hade de fortfarande en förväntan om att det finns rätt och fel, sant och falskt. I denna position är det dock kvinnan själv som är auktoriteten som avgör vad som är sant och riktigt för henne.

Subjektiv kunskap innebär ett relativistiskt synsätt som går ut på att var och en måste komma fram till vad man själv tror på. Man kan inte förlita sig på att det finns någon annan som kan avgöra vad som är rätt och fel. Dock saknade dessa kvinnor kognitiva redskap för att kunna resonera sig fram till slutsatser genom att väga argument för och emot. De egna uppfattningarna vilade i hög grad på egen intuition, subjektiv upplevelse och magkänsla. Dessa kvinnor var också skeptiska till auktoriteter av alla slag, även mot sådana som menar att man måste använda sig av logik och argument för att komma fram till hållbar kunskap. Deras position var att man måste känna efter vad som stämmer för en själv. De kunde ibland kraftfullt värja sig när andra begärde av dem att de skulle komma med hållbara argument för sina uppfattningar. De menade att den egna inre rösten är mer att lita på än experter och logiska argument. Kvinnorna som intog denna position hade en avsevärd grad av självtillit och upplevde sig i stånd att självständigt göra val i livet. De var också optimistiska angående sin egen framtid.

I den amerikanska undersökningen hade många kvinnor i positionen subjektiv kunskap en bakgrund i att ha varit i en underordnad och missaktad roll i förhållande till män och andra auktoriteter. Vid någon tidpunkt i livet hade de dock fått nog, hittat en egen inre styrka och brutit upp för att gå sin egen väg i livet. För många av dem hade det varit betydelsefullt att de hade haft en eller flera kvinnor, ofta äldre än dem själva, som kunnat fungera som förebilder och människor att verkligen kunna prata med om olika teman.

Procedurbaserad kunskap (Procedural knowledge)

Övergången från en subjektiv till procedurbaserad kunskapssyn hänger ihop med upptäckten (ofta genom högre utbildning) att det finns metoder för att komma fram till kunskap, i kombination med en insikt om att intuition och magkänsla inte alltid har rätt. I många frågor finns det goda skäl att kritiskt pröva om det finns hållbara argument för den ena eller andra uppfattningen. Man kan behöva leta efter relevanta fakta, pröva om det finns alternativa förklaringar som är lika eller mer giltiga och söka efter vilka kriterier som bör användas för att bedöma sannolikheter och giltighet. Vem som helst kan komma fram till giltig kunskap om man bara använder ändamålsenliga metoder för att skapa och pröva kunskap. Kunskap är då inte längre subjektiv i den meningen att den är personlig. Man kan ifrågasätta om något är rätt eller fel och det kan finnas mer eller mindre stöd för en uppfattning. Även auktoriteter kan ha fel och man kan kräva av dem att de ska kunna leverera hållbara argument för sina uppfattningar. I denna position är det meningsfullt att diskutera med varandra för att komma fram till slutsatser.

Med en procedurbaserad kunskapssyn följer också en insikt i att man kan behöva söka förståelse för orsakssammanhang och möjliga konsekvenser. Snarare än att lita till fasta trosföreställningar, externa auktoriteter eller vad den egna intuitionen säger om vad som är rätt och riktigt, måste man här söka egen förståelse för relevanta omständigheter för att kunna dra

hållbara slutsatser. När den procedurbaserade kunskapssynen har fördjupats finns också en förståelse för att man kan komma fram till uppfattningar på olika sätt. Det faller sig då naturligt att bli intresserad av hur andra kommit fram till sina synsätt: "Hur tänker du nu?" Annorlunda uppfattningar än den egna är inte något man måste värja sig emot.

En viktig aspekt av procedurbaserad kunskap är den starkt ökade benägenheten att verkligen lyssna till hur andra ser saker, med en vilja att förstå hur de tänker och varför de kommit till de uppfattningar de har.

Konstruerad kunskap (Constructed knowledge)

Denna position kännetecknas av en syn på kunskap som beroende av utgångspunkter, begrepp och sätt att resonera. Kunskap är därför inte en korrekt avbild av en objektiv verklighet, utan resultat av tolkningar som är gjorda enligt olika spelregler, där själva spelreglerna också påverkar vilken form kunskapen tar. Vilka frågor man ställer och vilka svar man finner beror på vilka egenskaper det sammanhang man befinner sig i har. Man är alltid inbäddad i en kontext med unika drag som påverkar vad man ser och inte ser. Man själv är en högst aktiv ingrediens i kunskapandet, genom att de egna utgångspunkter och den egna livshistorien färgar in hur man söker kunskap. Personer i denna position är också medvetna om att verkligheten är så komplex att alla försök att formulera slutsatser om den obevekligen är förenklingar. Kunskap är därför provisorisk. Med nya insikter, andra perspektiv och andra metoder så inser man att man behöver formulera om kunskapen. Här finns en stark förmåga att tolerera och uppskatta olikartade synsätt utan att känna sig hotad av svårförenligheten mellan uppfattningar.

I en föreställningsvärld där man ser kunskap som konstruerad utifrån varierande kontexter är det naturligt att vara ödmjuk och öppen för olikartade tolkningsmöjligheter. Benägenheten att fälla omdömen är svag. Utifrån denna position är olikartade synsätt något som stimulerar och ger möjlighet till nya upptäckter. Konstruktivister är intresserade av att få insikt i *mönstren* för hur de själva och andra resonerar för att bättre förstå styrkor och begränsningar i olika perspektiv.

Med en konstruktivistisk kunskapsuppfattning är det naturligt att vilja och kunna föra äkta dialoger, kännetecknade av intresse för andras sätt att resonera, en önskan att dela med sig av det egna synsättet utan att försöka övertyga andra om att det är riktigt och en vilja till ett gemensamt upptäckande av nya insikter.

En utvecklingsresa

Modellen beskriver i schematisk form en utvecklingsresa bestående av flera komponenter. En av dessa handlar om att finna sin egen röst och utveckla tillit till att man självständigt kan bilda sig uppfattningar om vad man tror på och företräda dem inför andra. En annan komponent är frigörelsen från underordning under yttre auktoriteter och framväxten av en allt starkare självkänsla och tillgång till en egen röst. En tredje komponent är utvecklingen av en allt större förmåga att själv utveckla förståelse för orsakssammanhang och därmed en bättre förmåga att använda det egna omdömet för att hantera olika livsfrågor och lösa problem. Modellen ger en beskrivning av en utvecklingsväg som möjliggör ett aktivt gestaltande av en egen livsväg, vilket är en central komponent i begreppet "empowerment". Förståelsen av kunskap och hur kunskap skapas är intimt förknippad med upplevelsen av sig själv som en person som kan möta omvärlden med en självständig röst och vilja.

Undersökningen påbörjades i slutet av 1970-talet och publicerades 1986. Mycket har hänt i det amerikanska och de europeiska samhällena sedan dess, inte minst vad gäller kvinnors ställning

i familj och samhälle. När undersökningen gjordes genomsyrades stora delar av det amerikanska samhället av patriarkala mönster, där män i högre grad än idag konsekvent var överordnade och kvinnor underordnade. Många invandrarkvinnor kommer från sociala miljöer som i ännu högre grad än det amerikanska samhället på 1970- och 80-talen präglas av patriarkala strukturer. Det finns därför anledning att anta att de mönster som beskrivs i boken *Womens' ways of knowing* kan vara relevanta även för dem.

Bilaga 3: Praktiker i de sex verksamheterna

Tabellen nedan visar hur verksamhetsledarna bedömde användningen av var och en av de 72 praktiker som identifierades under analysarbetet.

Förklaring av symbolerna:

- Används inte hos oss
- * Används i någon mån
- ** Relativt viktigt
- *** Mycket viktigt, centralt för mitt/vårt sätt att arbeta

K: Källan; A: Att vara förälder i Sverige; EI: Elektra; M: Mixgården; EN: ENIG; BB: Bygga Broar

Kategorier	Förhållningssätt	K	A	EI	M	EN	BB
Grundläggande förhållningssätt	1. Vara förankrad i en nyfiken, positivt intresserad och icke-dömande hållning till att få inblick i deltagares livsvärld. Lyssna in med förutsättningslös hållning framför att själv förespråka eller lära ut.	***	***	***	***	***	***
Vänlig och välkomnande hållning och miljö	2. Ha ett vänligt, välkomnande och inbjudande bemötande.	***	***	***	***	***	***
	3. Vara noga med att hälsa på var och en, lära sig allas namn, lära sig deltagares sociala nätverk.	**	***	***	***	***	***
	4. Med lyhördhet för gränser använda kroppskontakt: hälsa, lägga handen på besökarens arm/axel, kram.	*	***	**	***	–	**
	5. Skapa ombonad miljö.	**	***	**	***	*	***
	6. Skapa multikulturell miljö genom att ha symboler för olika kulturer, samt ta upp och använda ord från olika språk.	**	**	–	***	*	**
	7. Ha tålamod med att det kan ta tid innan deltagare är beredda att vara öppna med det de bär på.	***	***	***	***	***	***
Praktiskt stöd	8. Bistå enskilda personer i problematiska situationer, t.ex. kontakt med myndigheter.	***	***	***	***	–	**
Göra saker tillsammans	9. Skapa avspända och kravlösa tillfällen att prata, knyta kontakt och bygga relationer genom att erbjuda fika, äta tillsammans, finnas tillgänglig för spontana kontakter.	***	***	***	***	*	*
	10. Arrangera vardagliga aktiviteter som skapar tillfällen	**	*	***	***	–	*

	till kontakt, samtal, relationsbyggande, så som att gemensam matlagning, ordna evenemang, göra utflykter.						
	11. Arrangera resp. skapa förutsättningar för kreativa aktiviteter, som bildskapande, musicerande, dans.	***	*	***	**	—	*
	12. Se till att man har roligt tillsammans, skoja med deltagare.	*	***	**	***	***	***
	13. Organisera solidaritetsaktiviteter, som t.ex. insamlingar till goda ändamål.	—	—	*	***	—	—
Sätta normer	14. Presentera regler som gäller för deltagande i programmet/ verksamheten, så som respekt för andra deltagares uppfattningar.	***	***	***	***	***	***
	15. Infordra efterlevnad av regler, se till att överträdelser får tydliga konsekvenser, samt följa upp och återintegrera de som brutit mot regler.	***	**	***	***	—	*
Styra som ledare	16. Fördela ordet så att alla aktiveras/kommer till tals.	***	***	***	***	***	***
	17. Aktivt motverka uppkomst av informella grupperingar och informella ledare.	***	***	***	***	*	**
	18. Ta upp med gruppen om någon hamnar utanför.	—	***	**	***	—	***
	19. Upprätthålla ledarroll - inte bli vän.	***	***	***	**		*
	20. Ingripa när deltagare begränsar andra deltagare. Begära att deltagare visar respekt för andras synsätt. Hänvisa till regler, förhandla kontrakt.	***	***	***	***	***	***
Bekräfta/Validera	21. Välkomna när deltagare ger uttryck för problematiska uppfattningar genom att förmedla att det är bra att de är öppna, i stället för att gå i polemik.	**	***	***	**	***	***
	22. Visa förståelse och acceptans (utan att ge medhåll) för deltagares inställningar, uppfattningar, känslor och omdömen, även när dessa är problematiska (t.ex. rasistiska åsikter, auktoritära övertygelser).	—	***	**	**	***	***

	23. Visa att man har förståelse för de utmaningar och svårigheter som man ställs inför som immigrant i ett annorlunda samhälle.	**	***	***	***	***	***
	24. Ge bekräftelse till deltagare för de konstruktiva och goda saker de gör, samt inbjuda andra deltagare att bekräfta.	**	***	**	***	***	***
	25. Förmedla att det är OK att ha fel och inte kunna allt.	**	***	***	***	***	***
Vara personlig som ledare	26. Vara lagom personlig vid rundor, för att visa hur man kan prata.	*	***	***	***	***	***
	27. Berätta om egen livshistoria och egna upplevelser.	*	***	*	***	**	***
	28. Redogöra för egna uppfattningar i olika frågor.	*	*	*	***	*	***
	29. Berätta om egna erfarenheter av att komma till Sverige som invandrare.	*	***	—	***	**	***
Ställa frågor	30. Ställa öppna, förutsättningslösa frågor om hur olika teman hanteras i deltagarnas hemländer, t.ex. barnomsorg, uppfostran, frihet och kontroll.	**	***	*	***	***	***
	31. Ställa riktade frågor, t.ex. om hemlandet, till deltagare som är tillbakadragna för att aktivera och inkludera dem.	*	*	***	***	***	***
	32. Ställa ickevärderande frågor som stödjer reflektion om bakgrund till problematiska uppfattningar (t.ex. rasism, nedvärderande uppfattningar om oliktankande, moraliserande över andra).	**	***	***	**	***	**
	33. Ställa frågor för att utforska bakgrunden till starka känslouttryck, för att deeskalera situationen och/eller för att stärka deltagarens egen förståelse av orsakerna till egna känsloreaktioner.	**	***	***	***	***	*
	34. Ställa omformulerande frågor som syftar till insikt i egna känslor och behov (t.ex. "När du säger jävla idiot, menar du att du är besviken?").	**	***	*	***	***	*
	35. Ställa frågor som stödjer medvetenhet om och	**	***	***	***	***	**

	klargörande av deltagares egna känslor och behov.						
	36. Ställa frågor som inbjuder till reflektion om psykologisk kausalitet, t.ex. känslomässiga konsekvenser av vissa förhållningssätt. (t.ex. "Hur tror du att det känns för dina barn när ...?")	*	***	***	?	***	***
	37. Ställa ifrågasättande frågor kring deltagares uppfattningar och beteende (när det finns en relation som tillåter det).	*	*	***	***	***	***
	38. Ställa öppna frågor om möjliga framtidsscenarier, t.ex. "vad gör du om din dotter inte vill gifta sig med den man ni föräldrarna anser lämplig?".	*	***	***	***	***	***
Hantering av starka reaktioner, fördömande attityder och konflikter	39. Vara orädd inför samt öppet och ickedömande möta deltagares starka känslouttryck, så som aggressivitet, förtvivlan.	***	***	***	***	**	***
	40. Stödja deltagare i att låta andra få känna och uttrycka känslor, utan att försöka lägga tillräkta.	***	***	***	***	***	***
	41. Vid kategoriska och fördömande uppfattningar bjuda in andra deltagare att berätta om uppväxtförhållanden och erfarenheter.	*	***	***	***	***	***
	42. Ta upp och reda ut konfliktincidenter i efterhand: vad var det som hände?	***	***	***	***	***	***
	43. Använda medlingssituationer för att medvetandegöra om bakomliggande känslor och behov.	*	—	***	***	**	—
	44. Konsekvent värna om och förmedla värderingar.	***	*	***	***	***	*
	45. Låta det få ta tid att prata igenom respektive återkomma till laddade teman tills man kommit till naturligt avslut.	**	**	**	***	*	***
	46. Efterfråga bakomliggande anledningar när någon har en attityd av avståndstagande.	***	—	**	***	**	**
	47. Ifrågasätta och utmana när någon har problematiska uppfattningar, attityder eller förhållningssätt.	*	—	***	***	*	**
Förmedla information	48. Förmedla forskningsbaserad kunskap om relevanta	*	***	***	**	***	***

	teman, som t.ex. effekter av olika typer av barnuppfostran, mödomshinna/ slidkrans, homosexualitet.						
	49. Informera om svenska lagar och hur myndigheter och andra samhällsinstitutioner fungerar.	***	***	***	**	***	***
	50. Informera om och förklara medborgerliga skyldigheter och rättigheter, som t.ex. att betala skatt, anmäla sig till Försäkringskassan, bostadsbidrag.	**	***	*	*	***	***
	51. Informera om vilka synsätt, värderingar och normer som är utbredda i svenska samhället och förklara bakgrunden till dessa.	***	***	***	*	***	***
	52. Berätta om svenska politiska förhållanden (t.ex. Sverigedemokraternas syn på invandring och deras inflytande)	**	*	—	***	***	**
	53. Använda egna erfarenheter och egen kompetens för att förmedla vilka konsekvenser olika handlingar kan tänkas få (t.ex. vad gäller former för uppfostran av barn; sätt att relatera till myndigheter).	*	***	*	***	***	***
	54. Bjuda in externa föreläsare, göra studiebesök för att belysa relevanta teman.	***	***	***	**	—	**
	55. Repetera vad som behandlats tidigare, kontrollera förståelse.	**	***	***	*	***	***
	56. Informera om hur man kan ansöka om bidrag till verksamheter och hur man kan påverka politiska beslut.	**	*	***	***	*	**
Erbjuda tolkningsmöjligheter för orsakssamband	57. Peka ut vilka känslomässiga och andra konsekvenser som väcks hos andra deltagare när man ger uttryck för fördömanden och nedsättande uppfattningar.	*	—	***	**	***	**
	58. Föreläsa om modeller som beskriver olika typer av samhällen: traditionella, moderna.	—	*	*	*	***	*
	59. Föreläsa om valideringsnivåer: hur man kan ge bekräftelse till andra.	—	*	***	*	***	

	60. Föreläsa om hur skamkänslor uppkommer och vilka konsekvenser de kan få (t.ex. undvikande av exponering för situationer som leder till skamkänslor).	—	—	***	*	***	—
Ge individuell återkoppling	61. Enskilt ge återkoppling och råd om vilka mönster man ser hos en person, vilka utvecklingsbehov man ser, samt ge förslag på strategier och förhållningssätt.	*	—	***	**	***	*
	62. Enskilt berätta och förklara ledarens egna strategier i olika sorters situationer, för att ge bild av ledarskap i praktiken.	—	—	**	*	?	—
Öva färdigheter	63. I lagom takt och utsträckning ge deltagare reellt ansvar för olika uppgifter.	—	**	**	***	***	***
	64. Öva validering och invalidering.	—	—	—	—	***	—
Arbeta med sig själv	65. Vara i kontakt med eget sinnestillstånd. Besinna vilket sinnestillstånd man själv har i nuet, så att man kan ta ansvar för att hantera detta, t.ex. genom att delge andra vad man är påverkad av.	***	?	—	**	***	***
	66. Vara medveten om och lyhörd för maktförhållanden mellan ledare och deltagare: ledarna är etablerade i svenska samhället, deltagarna är det inte.	***	***	—	**	***	***
	67. Träna på egen förmåga till empati.	***	?	—	***	***	***
Övrigt	68. Vara transparent : tydligt informera berörda personer om ev. kontakter som tas med myndigheter och andra aktörer.	***	?	***	***	*	**
	69. Använda särskilt utvecklade och utvalda bilder som stöd för att samtala om värdeladdade teman.	**	**	**	***	***	***
	70. Använda etablerade relationer för att förmedla kontakt med nya deltagare.	**	*	**	***	—	**
	71. Lyfta fram realistiska förebilder , t.ex. genom att bjuda in tidigare deltagare till verksamheten.	**	—	***	***	—	*

	<p>72. Hänvisa till religiösa normer: t.ex. åberopa citat ur Koranen, Bibeln för att framhålla önskvärda normer och förhållningssätt (t.ex. "Endast Gud kan döma").</p>	*	—	—	***	—	**
--	--	---	---	---	-----	---	----