

Vi blir fler! –

## Integration, Kompetens och Organisation i Kalmar Län (IKO)

### PROJEKTPLAN

#### Introduktion

Platsens betydelse för integration bör inte underskattas. En kommun och ett län, där man som nyanländ bemöts på ett bra sätt i kontakten med myndigheter och med civilsamhället oavsedd kulturellt ursprung, är gott att leva i. Det i sin tur ökar känslan att kunna höra till en ort, kommun och ett land vilket stärker viljan att stanna kvar och bygga sitt nya liv just här. För den som jobbar med integration eller möter nyanlända på annat sätt, är det viktigt att känna sig trygg och kompetent i att hantera kulturmöten båda på jobbet och utanför – på fritiden och som invånare i länet.

*Vi blir fler – Integration, kompetens och organisation (IKO)* - är ett ESF-projekt för att höja kunskapen och skapa en högre interkulturell kompetens vilket ska leda till utveckling av organisationer och ökad samverkan i Kalmar län. Deltagarna i projektet ska öka sin interkulturella kompetens genom att de får kunskap i att förstå och hantera kulturmöten och hur man skapar en ännu bättre kvalitet i integrationsarbetet genom högre grad av samverkan. Projektet ska också erbjuda en arena för att testa nya metoder inom samverkan, integration och organisatoriskt värdegrundsarbete i länet.

Regionförbundet i Kalmar Län är projektägare. Aktörer och samarbetsparter i projektet är Kalmar kommun, Västervik kommun, Landstinget i Kalmar län, Integrationsrådet i Kalmar län som samordnas av Länsstyrelsens enhet för social hållbarhet, Samordningsförbundet, Regionbiblioteken, Linnéuniversitetet, Kalmar Läns Museum, Rädda Barnen och Fryshuset.

#### Aktiviteter för genomförande och finansiering

Genomförande sker i form av utbildningsaktiviteter- och processförlopp som är beskrivit i **bilaga 1: Genomförandeplan**.

Aktivitetsplanen har sammanställts utifrån de behov som har inventerats i **analys- och planeringsfasen (september 2016 – mars 2017)** i dialoger ute i länet med olika workshops- och dialogmöten. Aktivitetsplanen har i första version fungerat som underlag för beslutsprocesserna hos de aktörer som har bjudits in att vara med i projektet och har efterföljande justerats utifrån inkommen återkoppling från aktörerna. **Se bilaga 2: Status och överblick över analys- och planeringsfasen, samt avstämningsrapporten.**

*Projektets ram, vision och syfte* är oförändrade jämfört med den ursprungliga projektansökan som Regionförbundet på uppdrag av kommuner och Landsting i Kalmar Län skickade in till ESF-rådet i våren 2016. *Målen, indikatorer, organisering och aktiviteter* är justerade enligt resultatet av analys- och planeringsfasen (se beskrivningen nedan), liksom aktörer och budget har förändrats. Se justerad budget, **bilaga 4**.

## Omvärldsanalys

### Utmaningarna

#### **In- och av Kalmar Län utvandring**

I dagsläget är det 9 000 asylsökande som befinner sig i Kalmar Län (oktober 2016) varav ca 1050 är ensamkommande barn. I 2017 är länstalet för Kalmar län 388 och förväntat antal asylsökande är 3000 alltså nästan 10 gånger så många nyanlända som länstalet föreskriver.<sup>1</sup>

Vi blir fler – och samhället och vardagen förändras. När en stor grupp människor med andra kulturella bakgrunder och andra förutsättningar i form av utbildning och arbetslivserfarenhet kommer till en region, blir nya kulturmöten närvarande överallt. För ”gammal-svenskar” förändras glesbygd och stad, man får nya grannar, skol- och arbetskamrater, kunder och patienter som har annat ursprung. Det kan betyda att man möter helt andra normer, traditioner och värderingar än man är van vid.

För de nyanlända är ett besked om permanent uppehållstillstånd potentiellt en biljett till frihet, trygghet och en plats i ett demokratiskt och jämställt samhälle, men vägen dit är inte alltid enkel. Först behöver man etablering med bostad, jobb och skola/utbildning, men även känslan av att höra till, och att ”vara en integrerad del” är viktig för att börja känna sig hemma och att trivas i sitt nya land.

I länet finns växande utmaningar bland annat när det gäller:

- obalans i befolkningsstrukturen (ett stort inflöde av nyanlända varav många är unga och barn och övervägande pojkar eftersom en stor andel av ensamkommande barn är pojkar i åldern 13-18 år<sup>2</sup>)
- underskott i skatteunderlag - antalet skattebetalande invånare minskar successivt som en följd av pensionsavgångar och åldrande befolkning.
- svårigheter i kompetensförsörjning och kompetensmatchning
- växande tryck på socialtjänst, barnomsorg, skola och vård och därmed svårigheter i att upprätthålla service och välfärdens strukturer och system i offentlig sektor

---

<sup>1</sup> Tal från Länsstyrelsen i Kalmar Län, mars 2017

<sup>2</sup> Se *bilaga 5: 2016\_Statistik* i nuläget – om Kalmar läns arbete med att ta fram en Regional Utvecklingsstrategi.

På kort sikt är denna utveckling en belastning av ekonomin och av ”systemen”, inte minst den personal som i sin jobbfunktion möter (fler) nyanlända.

### **Tryck på systemet och personalen**

Det stora inflödet av nyanlända till Kalmar Län sedan hösten 2015 skapade ett stort tryck på den kommunala verksamheten, speciellt skola, arbetsmarknad och etableringsenheter. Andra aktörer som en nyanländ naturligt möter på sin väg in har även märkt de ändrade förutsättningarna. Det är t.ex. Landstingets verksamheter som vårdcentraler, tandvård, psykiatri och länstrafik. Och utbildningsinstitutioner som Linnéuniversitetet, SFI, Komvux. Bibliotek och andra samhällsfunktioner. Föreningar, idrottsförbund, trossamfund, bildningsförbund och ideell verksamhet har sett och märkt utmaningarna och har i hög utsträckning tagit ansvar för att möta dessa nya invånare och bidra till en bättre integration.

Systemtrycket har tvingat fram kortsiktiga lösningar med fokus på att klara av den närmaste belastningen. Exempel på detta är behovet av att snabbt rekrytera ny personal. I bristyrken så har det tyvärr ofta handlat om relativt nyutbildade eller personer som helt saknat relevant utbildning och som dessutom inte har erfarenhet av integration eller rätt kompetens. Ordinarie personal jobbar övertid och upplever en stor press. Många andra personalgrupper som inte har integration som sitt kärnuppdrag möter numera fler och fler nyanlända under en arbetsdag. Det skapar större utmaningar och ibland frustration och stress.

Fast det samlade antalet nyanlända till Sverige (och Kalmar län) har fallit drastiskt, pågår nu en process där ett stort antal asylsökande kommer att få permanent uppehållstillstånd. Nästa steg är att dessa flyttar ur asylboendet för att påbörja en etableringsprocess i kommunerna. Pressen kommer därmed inte att avta utan förflyttar sig från ”brandsläckning” till att behöva tänka betydligt mer långsiktigt och även samverka mer mellan de olika aktörer som möter nyanlända under integrationsprocessen.

### **Hot mot den sociala sammanhållningen**

I takt med att Kalmar Läns demografiska struktur ändras enligt beskrivningen ovan, uppkommer potentiellt risker för att den sociala sammanhållningen utmanas till den grad så att den faktiskt rejält hotas. Sverige låg i OECD:s studie 2013 om social sammanhållning och tillit på tredje plats, så vi har ett gott utgångsläge. Men om samhället delas upp i ett ”vi och dom”, ett ”vi” (som bott här i generationer) och ”dom” (de nyanlända) med annorlunda värderingar (från vårt synsätt) på normer och traditioner, syn på kropp, kön och jämställdhet. Detta kan skapa oro, konflikt och en minskande social sammanhållning. En nyanländ kan uppleva utanförskap, arbetslöshet, psykisk ohälsa och brist på upplevelsen av egenmakt och att kunna bidra till samhället. Det påverkar förstås individen men även på grupp- och större systemnivå, t.ex. i en skola, på en ort på landsbygden, en stad och i hela samhällsklimatet.

Det omgivande samhällets sätt att bemöta det/de nya med andra förutsättningar har avgörande betydelse för om vi lyckas med integrationen. Bygger vi broar eller skapar vi större skillnader än

det behöver vara? Vår förmåga att välja det första hänger ihop med attityder och kompetens hos den enskilda individen, men även hos ”systemet”.

### **Attityder och mångfald förändras negativt**

För att motivera integrationsprocessen är bostad, jobb och/eller utbildning A-O, men vikten av hur man bemöts och vilka möjligheter som öppnas för att komma in i samhället, genom t.ex. föreningsliv eller andra vägar. Man har som nyanländ inte kvar sitt gamla, ”naturliga” nätverk i form av skolkamrater, arbetskamrater, släkt, vänner och föreningstillhörighet som kan stödja under utbildning, bostadsletande – och jobbetableringen. Allt detta har man lämnat i sitt gamla land och det är i värsta fall förlorat. Man är känslig, kanske ensam och blir lätt isolerad och beroende av myndigheterna. Vilka attityder man bemöts med har stor betydelse för huruvida integrationsprocessen försvåras eller underlättas. Liksom den attityd man själva innehar, gör skillnad t.ex. hur öppet man går in i det nya. Undersökningen av svenskarnas attityder i ”Mångfaldsbarometern” (2016)<sup>3</sup> visar på, att det skett märkbara förändringar i opinionen och i attityder till mångfald. Fast 64 % fortfarande är positiva till mångfald är det skett en minskning med ca 10 procentenheter jämfört med 2014. En mer negativ inställning till mångfald märks särskild nu bland kvinnor och de i medelåldern. Det är den största förskjutningen sedan mätningarna startade år 2005.

När det gäller sociala rättigheter tycker en majoritet att nyanlända skall ha samma som personer födda i Sverige – men de positiva attityderna har minskat med 20 % sedan 2014. Knappt hälften av respondenterna vill skapa förutsättningar för människor att bevara sina kulturella traditioner, och även här kan en tydlig minskning skönjas jämfört med 2014.

Nästan hälften hävdar att alla religioner inte har samma värderingar och de särskiljer då framförallt Islam. Var tredje föredrar att ha personer födda i Sverige som grannar. Attityderna är betydligt mer negativa om grannen kommer från Afrika eller Mellanöstern.

Erfarenheterna av att ha kollegor med utländsk bakgrund i skolan eller på jobbet är goda hos 70 % av befolkningen och stabila över tid. Ju högre utbildning man har desto bättre erfarenheter. Det visar på att det är avgöranden för den sociala sammanhållningen att nyanlända blir etablerade på arbetsmarknaden.

Siffrorna är förvisso mätt på riksnivå men det är ingen anledning att tro att bilden är väsentlig annorlunda i Kalmar län.

Denna bild motsvarar vad Framtidskommissionen kom fram till i 2013, där det identifierades de utmaningar som Sverige står inför, med sikte på 2020 och 2050 med fokus på fyra prioriterade områden<sup>4</sup>:

---

<sup>3</sup> <http://www.hig.se/Ext/Sv/Press/2016-10-19-Mangfaldsbarometern-2016---Forandringar-i-opinionen.html> Texten om Mångfaldsbarometern är en resumé från hemsidan i länken.

<sup>4</sup> Källa: Slutrapport: Svenska Framtidsutmaningar (DS 2013:19)

- Den demografiska utvecklingen
- Hållbar utveckling och tillväxt
- Integration, jämställdhet och demokrati
- Den sociala sammanhållningen

## Resurser och möjligheter

### **Regional utvecklingsstrategi**

Människorna – de som lever och verkar i Kalmar län är en resurs att ta tillvara. Både de som kommer hit och de som redan är här. Många nyanlända har flyttat(s) till landsbygden och många (men långtifrån alla) är välutbildade. Många är unga och vill om några få år potentiellt inneha en utbildning och kunna jobba. Så länge dessa personer stannar kvar i länet kommer det i ett demografiskt perspektiv att vara en tillgång. I Kalmar län finns därmed en potential för att bli ett län, där utrikes födda ges samma möjligheter som inrikes födda och därmed i högre grad väljer att bosätta sig och stanna kvar i länet.

Riktlinjerna i Kalmar Läns regionala utvecklingsstrategin (RUS) 2012-2020 fastslår att länet ska skapa bättre förutsättningar för inflyttade människor, oavsett bakgrund, att stanna kvar i regionen och att etablera sig på arbetsmarknaden och aktivt engagera sig i samhällsutvecklingen. I den pågående dialogprocess inför en ny regional utvecklingsstrategi, som Regionförbundet i Kalmar län har ansvar för att ta fram, pekas det överlag på att integrationen är en nyckelfråga att hitta svar på detta för att man ska kunna lyckas med andra utvecklingsområden.

På lång sikt har de nyanländas närvaro och mångfald potential att kunna vara ett lokomotiv i regionens utveckling. Om integrationen lyckas kommer det att skapa ekonomisk tillväxt och en levande mångfald, öka innovationen och den sociala sammanhållningen och bidra till ett attraktivt län, båda för nyanlända och dem som redan bor och arbetar här.

Hur nyanlända bemöts och integreras främst genom jobb och utbildning blir dock avgörande, liksom det är en viktig faktor hur kulturmötet försiggår. Polariseras skillnaderna eller överbryggas de genom dialog så att det kan skapas synergier och en levande mångfald på demokratisk, jämställd och likvärdig grund?

### **Integrationsrådet i Kalmar Län**

I Kalmar län finns ett Integrationsråd som består av ett trettiotal regionala aktörer, dvs. alla kommuner, Landsting samt idéburen sektor och näringsliv. Integrationsrådet antog i 2013 en gemensam vision och strategi som en kraftsamling i länet för ett ökat regionalt strategiskt arbete och samverkan kring bättre integration.

Visionen är att gemensamt skapa förutsättningar för ett län där *individens resurser tas tillvara och ger en mångfald som bidrar till individens, lokalsamhällets och regionens utveckling*. Det innebär att det skapas ett inkluderande mottagande och *”lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund”*. Integration definieras här som en *”ömsesidig process som är beroende av den växelverkan som sker mellan individ och samhälle.”*<sup>5</sup>

Integrationsstrategin beskriver fem insatsområden med beskrivna mål som det ska samverkas och utvecklas kring:

- Arbete och kompetens
- Bostad
- Social Sammanhållning
- Språk
- Hälsa

Inom varje insatsområden görs nu under 2017 handlingsprogram för vilka aktiviteter som ska sättas i gång för att nå målen. Ofta föreslås utveckling av personalens interkulturella kompetens, samt kompetens inom processhantering, samverkan och att jobba med attityder och bemötande som aktiviteter detta för att skapa förutsättningar för att lyckas med annat. Det finns alltså bland länets integrationsaktörer en generell förståelse för kompetensutvecklingens viktighet.

Ett liknande behov har genom flera år lyfts ibland Integrationsrådets medlemmar och i de nätverk av kommunal anställda som Regionförbundet håller i (t.ex. regionala nätverk för arbetsmarknadsenheterna, skolcheferna, individ- och familjeomsorgen etc.) – vilket även i första hand var orsaken till att ansökan om projektet togs fram.

### **Kompetensutveckling som en motor för en lyckad integration**

Det finns båda utmaningar och möjligheter i den omvärld Kalmar län befinner sig i. Om vi lyckas hantera utmaningarna och ta vara på möjligheterna och lyckas med integration så att mångfalden blir en tillgång för samhället beror till stor del om vi har rätt kompetens att hantera båda delarna.

Nyanlända ska känna sig bemötta och välkomna, och ”gammalsvenskarna” oavsedd om man har integration inom sitt professionella yrke, jobbar frivilligt med integration eller bara träffar nyanlända oftare än tidigare ska känna sig trygga och kompetenta i ett s.k. kulturmöte.

**Interkulturell kompetens** fungerar som en paraply där samlat beskriver de kompetenser som en individ, en grupp, en organisation och kanske ett helt samhälle behöver för att kunna hantera ett

---

<sup>5</sup>Båda citat är från Integrationsstrategi, Kalmar Län, som antogs 5 juni 2013:  
[http://www.lansstyrelsen.se/kalmar/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/integration/integrationsstrategi2015\\_folder.pdf](http://www.lansstyrelsen.se/kalmar/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/integration/integrationsstrategi2015_folder.pdf)

kulturmöte konstruktivt och effektivt och skapa den utveckling som en ökad invandring och mångfald potentiellt rymmer.

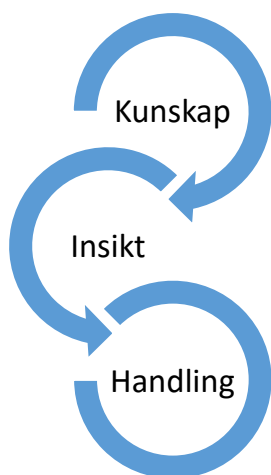
Interkulturell kompetens består av lika delar kunskap, insikt och verktyg till handling och definieras lite olika beroende på teoretisk tradition. Här används det på följande sätt:

**Kunskap:** Om kultur och kulturförståelse (som begrepp och om konkreta kulturella skillnader t.ex. mellan ”somalisk och svensk” kultur), kulturmötens utmaningar och möjligheter, mångfald, integration, betydelsen av samverkan i integrationsprocessen för ökad synergi, socioekonomiska och demografiska utmaningar, migration m.m. Kunskap kan även gälla specifika områden som trauma, ensamkommande barn, hälsofrågor, utbildningsfrågor beroende på yrke.

**Insikt:** I den egna kulturen, för härboende är det den svenska kultur och samhällets historia och utveckling, särskild med fokus på jämställdhet, likabehandling och demokrati. Det är även insikt i de egna utmaningar man upplever i sin profession eller den roll man innehar i integrationsprocessen (anställd, chef eller frivillig t.ex.)

*Den interkulturella kompetensens tre dimensioner*

**Verktyg:** Interkulturell kommunikation- och konflikthanteringskompetens, dialogverktyg, att leda och facillitera möten och hantera processer och jobba mot en gemensam vision och mål.



En viktig poäng med att utveckla den interkulturella kompetensen är, att den inte är ett mål i sig själv, utan stärker en person i att utföra sina uppgifter i sin yrkesroll på ett mera effektivt och kvalificerat sätt i sammanhang som är präglad av mångfald.

## Intressenter och målgrupper

För att utveckla ett helt läns interkulturella kompetens är det ideala givetvis att ”alla” ska ha en ökat interkulturell kompetens – även nyanlända. I det aktuella projektet ”Vi blir fler” är det främst personalen hos de deltagande aktörerna som är intressenterna eller målgruppen, eftersom det är de vi direkt har tillgång till i projektet och kan ”styra över”. Samtidig finns det genom de aktörer som jobbar ideellt en åtkomst även till nyanlända som genom dialogprocesser i ideella sammanhang som kan gynnas av projektets kompetensutvecklingsaktiviteter.

Se mera i **bilaga 1: Genomförandeplan**.

Målgrupper i projektet är anställd personal i aktörernas organisationer, från chefsnivå till de som har direkt kontakt och möter nyanlända genom andra funktioner i organisationen. Det är även personer hos en aktör som Rädda Barnen och denna organisations samarbetspartners, som jobbar ideellt och som i mån av plats och resurser kommer erbjudas platser i utbildningarna.

Målgrupperna kommer differentieras så att aktiviteterna kan skräddarsys och anpassas så mycket som möjligt för att uppnå störst effekt.

Vi kommer jobba med följande definitioner av intressenterna (målgruppen):

1. Personal som har **integration som sitt yrkesprofessionella område**, t.ex. flyktingsamordnare, integrationsutvecklare, boendepersonal på hem för ensamkommande, socialsekreterare som jobbar med etablering, SFI-lärare etc.
  - a. Personal med lång erfarenhet med integrationsarbete och som innehar informell eller formell kompetens när det gäller interkulturella frågor.
  - b. Nyanställd personal med begränsad interkulturell kompetens
2. **Personal som möter nyanlända** i mycket större grad än tidigare och som behöver grundläggande interkulturell kompetens, t.ex. undersköterskor, lärare i skolan, tandvårdspersonal, busschaufförer och bibliotekspersonal
3. **Chefer**
  - a. Chefer med lite eller ringa interkulturell kompetens
  - b. Chefer med integrationserfarenhet och informell eller formell interkulturell kompetens

#### 4. **Politiker**

Denna uppdelning kan även appliceras på ideella organisationer, där vissa är vana att jobba med integrationsfrågor och eventuellt har formell kompetens, medan andra har mindre erfarenhet/kompetens.



Utbildningsaktiviteterna organiseras så att ett behov för ökad samverkan, utveckling och fördjupning inom den egna organisationen tillgodoses, samtidigt som det finns möjlighet till utveckling av samverkan aktörerna emellan genom att man går en utbildning tillsammans. Det ges även möjlighet för att det inom det ideella område kan organiseras dialogbaserade utbildningstillfällen där nyanlända och ”gammalsvenskar” tillsammans får ökad interkulturell kompetens, främst genom samverkan med idéburna organisationer i projektets två kommuner och konkret genom möjligheten till att söka ekonomiskt stöd i projektets så kallade ”dialogpott”.

*Intressentanalysen har gjorts under analys- och planeringsfasen genom dialogworkshops i olika nätverk, på enskilda möten med aktörer, samt genom en enkät ang. utbildningsbehov för landstingets personal. Se bilaga 2.*

## Problemanalys

Problem som projektet ska tillmötesgå kan delas i tre.

### **1. Från integrationsstrategi till konkret handling – brist på kompetens**

I Kalmar län finns en gemensam Integrationsstrategi, vilket tyder på att vilja och visioner finns hos länets aktörer att lyfta tillsammans. Av utmaningar och hinder för genomförande av strategier nämns brist på samverkan och att veta *hur* konkreta mål och syften ska nås, och att det behövs grundläggande interkulturell kompetens hos den personal som jobbar med och bemöter nyanlända.

En av orsakerna är ramar och villkor t.ex. att varje aktör har olika regelverk och organisering av sin verksamhet. Effekten är att varje aktör jobbar på sitt sätt och man går miste om den innovation, större effektivitet och besparande av resurser som potentiellt finns i att samverka och lära av varandra.

Det går inte att ändra på ramar och villkor, men kompetensutveckling enligt modellen ovan, som ger ökad förståelse för det gemensamma uppdraget: Integration, att man uppnå insikt i de utmaningar man själv upplever i sin egen verksamhet och att få verktyg till ökat samverkan och bra bemötande kan göra att ”kittet” stärks mellan aktörer i länet. Genom att utveckla kompetenser tillsammans skapas nya nätverk och ökat förståelse för varandras verksamhet, som kan bidra till att skapa en ökat effektivitet och professionalism i det interkulturella bemötande - och därigenom stärka den nyanländas möjligheter till en lyckad integrationsprocess.

### **2. Risk för polarisering och hot mot social sammanhållning**

Polarisering i en grupp eller ett samhälle är en risk, när olika normer, traditioner och värderingar möts och ibland krockar. Det är lätt att se på det annorlunda med misstänksamhet och dra sig undan för kontakt och söka sig till ”sin egen grupp” – om den så är etnisk, religiös, ny- eller

gammalsvensk. Ett bra – och ömsesidigt - bemötande sker genom dialog i kulturmötet och är nödvändigt för inte att öka den polariseringen som i slutändan kommer skapa konflikter, ökat segregering och hota den sociala sammanhållningen.

Jämställdhet, likvärdighet och demokrati är kärnvärden i integrationsprocessen och nycklar för en nyanländ till att förstå samhället, liksom flickor och pojkar, kvinnor och mäns likvärdiga rätt till utbildning, arbete, ekonomisk självständighet men också demokratisk delaktighet och inflytande över samhället och sitt eget liv.

För många nyanlända är kontakten med myndigheter, speciellt under asylfasen, ett av de enda sätten att möta svenskar. På det sätt blir ”det/de svenska” det samma som ”kommunen” eller myndigheter och denna personal för därmed en nyckelroll i integrationsprocessen, även fast man inte har integration som sitt kärnyrke. I dessa yrken finns en övervikt av personal som är kvinnor och detta kan i sin tur ge nyanlända en sned eller ensidig bild av det svenska samhälle och som i sin tur kan göra det extra utmanande om man som personal, och kvinna, upplever att t.ex. värderingar kring genus- och jämställdhet krockar i mötet med en nyanländ eller misstolkas pga. brist på interkulturell kompetens.

Svenska myndighetsrepresentanter och personer som jobbar inom ideell verksamhet behöver kompetens i att kommunicera dessa värden eftersom det gynnar den nyanlända att förstå dessa och kunna göra dem till sina. Personalen behöver kompetensen att kunna föra diskussioner och ha dialoger om just dessa (olika) normer, traditioner och värderingar och därmed även visa vägen i mötet med den nyanlända som eventuellt har normer eller traditioner eller värderingar som krockar med de ovan nämnda.

Det kräver att man har förmågan att öppet och kompetent bemöta det annorlunda med nyfikenhet medan man står fast på grundläggande mänskliga rättigheters principer, som likabehandling, jämställdhet och demokrati. På längre sikt ökar det den sociala sammanhållningen och minskar främlingsfientligheten att det blir möjligt och hanterbart att diskutera även ”heta potatisar” som t.ex. olika syn på kön, jämställdhet, HBQT-frågor och äktenskap.

### **3. Kortsiktiga lösningar och beprövade metoder**

Pressen på de delar av samhällets system som har tagit sig an integrationsuppdraget har betytt kortsiktiga ”här och nu”-lösningar som kan visa sig att vara innovativa. Samtidig har det inte varit tid eller överskott att se på effekten av dessa, eller att medvetet testa nya metoder. I kris och i pressade situationer har vi tendens till att göra det vi ”brukar göra” och använda kända metoder, fast trycket är större och ens patient-, klient- eller elevgrupp är annorlunda och fast utveckling av nytt skulle vara mer gynnsamt på lång sikt.

Det gör arbetet mindre effektivt och kan skapa ökad frustration och stress hos en redan pressad personalgrupp att det inte finns tid, kunskap och verktyg till reflektion och lärande i organisationen.

Metoder behöver sammanställas och utvärderas i en ”best-practise” form och spridas i länet för att bidra till att utveckla integrationen.

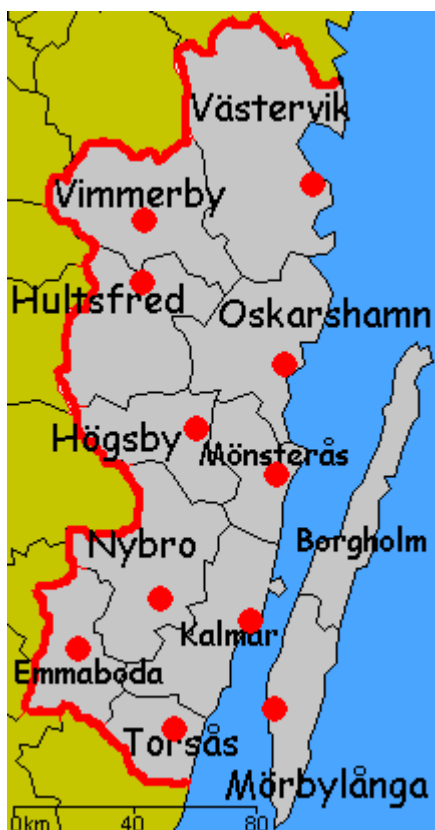
Frontpersonalens resurser och insikter behövs tas bättre tillvara i organisationen om integrationsarbetet ska utvecklas. Det behövs kompetenser t.ex. hos chefer i att leda i mångfald och förändring. Detta kan även stärka organisationens öppenhet gentemot mångfald t.ex. genom att ta in fler nyanlända i praktik och även rekrytera målmedvetet för en större mångfald.

*Problemanalysen har tagits fram under projektets analys- och planeringsfas, se bilaga 2.*

## Vision och målanalys samt projektets förväntade resultat och effekter

### Vision

Intensiva kompetenshöjande insatser för offentligt anställd personal och ideella aktörer som möter nyanlända ska bidra till ett mer framgångsrikt och lyckat integrationsarbete i Kalmar län som i sin tur medverkar till att understödja en positiv demografisk utveckling. Kalmar län är i framkant när det gäller att vara ”bäst på interkulturellt bemötande.”



## Projekt mål

Att det under en period på 3 år jobbas med intensiv kompetensförsörjning hos aktörerna när det gäller interkulturell kompetens och samverkan för att stärka länets integrationsarbete, samt attraktivitet som ett län att leva och jobba i oavsett kulturellt och geografiskt ursprung.

### **Förväntade resultat och effekter på projektnivå är:**

- Att personal anställd hos projektets aktörer och som har integration inom sitt uppdrag fördjupar sin interkulturella kompetens och sin kunskap om integration, mångfald och kulturmöten med särskilt fokus på jämställdhetsperspektivet.
- Att alla som möter nyanlända och är anställd hos projektets aktörer eller jobbar ideellt i anknytning till projektets aktörer får ökad interkulturell kompetens när det gäller kulturförståelse, insikt i attityders betydelse för integration samt får konkreta verktyg till att hantera mångfalden genom interkulturell kommunikation med fokus på dialog.
- Att samverkan mellan de aktörer som deltar i projektet förbättras inom integrationsområdet
- Att nya metoder för samverkansprocesser och kompetensutveckling inom integration och kulturmöten plockas fram, testas och utvärderas med ett långsiktigt syfte i att dessa ska komma hela regionen till del.

## Delmål

Delmålen är formulerat som konkreta mål med indikatorer som kopplas till aktiviteter. De är:

1. Genomföra målgruppsanpassade utbildningar på olika nivåer i linje med syftet att förse deltagarna med interkulturell kompetens.
2. Genomföra konkreta workshops, aktiviteter och mikroprojekt som medverkar till att stärka samverkan inom, och mellan, projektets aktörer när det gäller integrationsarbetet i Kalmar län.
3. Att ta fram, dokumentera och sprida goda metoder för att stärka integrationsarbetet med fokus på kompetensutveckling inom interkulturellt bemötande och samverkan.

I det följande beskrivs målen detaljerat i relation till aktiviteterna och indikatorer för måluppfyllelsen. Se även *genomförandeplan, bilaga 1*.

Varje aktivitet kommer få en indikator för när målet är uppnått i form av antal deltagare när nästa inventeringsrunda i våren 2017 har genomförts. Projektets ledningsgrupp kommer vara aktiv i detta (se rubriken organisering nedan).

Delar av aktiviteterna kommer upphandlas, andra kommer tillhandahållas av några av aktörerna i projektet, och delar kommer levereras av projektledaren. I alla upphandlingar ska jämställdhets-, likabehandlings- och tillgänglighetsperspektivet beaktas.

**Delmål 1:** Genomföra målgruppsanpassade utbildningar på olika nivåer i linje med syftet att förse deltagarna med interkulturell kompetens.

Aktiviteterna i projektets genomförande är ordnat i fem tematiska spår:

- 1. Interkulturell kompetens för ett bra bemötande**
- 2. Jämställdhet i kulturmötet**
- 3. Trivsamt fritid med mångfald** (kombination av ovan nämnda)
- 4. Att leda och jobba i mångfald och förändring** – hur får man in fler nyanlända på arbetsplatsen och säkerställer integrationen?
- 5. Samverkan för en bättre integration** - att leda och facillitera processer och dialog.

*Exempel på indikatorer kan vara:*

- Att minst 60 % av deltagarna i en enkät hos aktörerna upplever att de har större kunskap om kultur, integration och mångfald känner sig mer kompetenta i kulturmötet
- Att minst 60 % av deltagarna i en enkät hos aktörerna upplever att de har fått nya metoder och verktyg till att hantera svåra frågor i kulturmötet på ett effektivt och kompetent sätt.
- Att minst 60 % av deltagarna i en enkät hos aktörerna känner sig kompetenta i att jobba för ökat mångfald på deras arbetsplats

**Delmål 2:** Genomföra konkreta workshops, aktiviteter och mikroprojekt som medverkar till att stärka samverkan inom, och mellan, projektets aktörer när det gäller integrationsarbetet i Kalmar län.

*Indikatorer:*

- Att det har hållits två-tre forum för samverkan tillsammans med projektets tre idéburna aktörer där 1-3 samverkansprojekt har tagits fram
- Att minst ett av dessa har genomförts
- Att minst tre samverkansprojekt mellan myndigheter (kommuner) och idéburna/ideella verksamheter har genomförts med stöd av projektet.

- Att ”Dialogpotten” har fått in minst 10 ansökningar per år och att minst fem har beviljats och genomförts (*Se bilaga 6: Dialogpotten*)

**Delmål 3:** Att ta fram, dokumentera och sprida goda metoder för att stärka integrationsarbetet med fokus på kompetensutveckling inom interkulturellt bemötande och samverkan.

*Indikatorer:*

- Att alla aktörer har en plan för vidare arbete med att utveckla organisationens interkulturella kompetens
- Att projektets lärdomar och erfarenheter är kända hos centrala aktörer som jobbar med integration i Kalmar län och är tillgängligt för alla i form av ”open source” på en hemsida.
- Att projektets lärdomar och erfarenheter har delgetts relevanta aktörer på riksnivå via direkt kontakt.

*Aktiviteter:*

1. Kommunicera projektets delresultat på Kalmar läns Integrationsrådsmöte HT 2018 genom en utbildnings/dialogaktivitet.
2. Ta fram en kommunikationsplan och plattform där information och utbildningsmaterial samlas – öppet för alla.
3. Ta fram en samlad dokumentation av goda exempel på integrationsarbete och samverkan i Kalmar län som har samlats under projektperioden, eventuellt i form av en film.
4. Genomföra en spridningskonferens i sensommar 2019, ”Det som fungerar”
5. Genomföra en halv och en hel processdag med nyckelpersoner utvalda av aktören och med syftet att ta fram en implementeringsstrategi i respektive organisation i våren 2019.

## Förväntat resultat och effekt av måluppfyllelsen

### Samhällsnivå och lång sikt

Den tillströmning av ny arbetskraft som kommer till regionen skapar stora möjligheter men ställer också krav på anpassning. Attraktiva regioner drar till sig kreativa människor och näringar. En värdegrund som bygger på delaktighet, jämlikhet, jämställdhet och mångfald skapar denna attraktivitet och bidrar även till ökad tillhörighet där människor känner ansvar för sin hembygd och region.

Kulturell mångfald skapar innovation och tillväxt OM man kan hantera de utmaningar knutet till mångfalden och ett stort inflöde av nya invånare i ett avgränsat geografiskt område – med andra ord: Om man har interkulturell kompetens och kan bedriva mångfaldsarbete som förändrar ”på riktigt”.

Projektet förväntas övergripande att bidra till att dessa utmaningar i högre grad kommer kunna hanteras på ett sätt så att Kalmar län närmar sig visionen om ett mer framgångsrikt integrationsarbete i Kalmar län och att bli bäst på bemötande.

#### Organisationsnivå och medellång sikt

Organisationerna kommer att få nya inspel genom att aktiviteter sker båda på politisk- och chefsnivå och hos de som i vardagen jobbar direkt med nyanlända eftersom man möter andra i nya lärande sammanhang. Dessa möten förväntas leda till att:

- Nya metoder utvecklas som kommer att testas, utvärderas och spridas till andra
- Nya samverkansidéer och en dialog om hur det skapas långsiktiga samarbeten och samverkansformer.
- Ökad samhörighet och nya nätverk som ligger utanför den ordinarie verksamheten
- Ökad effektivitet när det gäller samverkan kring gemensamma lösningar.

#### Individnivå och kort sikt

Projektet förväntas stärka intressenterna i sina yrkesroller genom kompetensutveckling och att detta leder till att individerna har förbättrade förutsättningar att:

- kunna använda och implementera ny kunskap, metoder och verktyg till ett bra bemötande vilket leder till att de kan känna sig tryggare i sina yrkesroller
- bli mer professionella och effektiva och därmed kunna klara av sina uppdrag
- leverera ett bättre och mer likvärdigt bemötande av nyanlända

#### Likabehandlings- jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv

Likabehandlings- jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv kommer finnas med som horisontella perspektiv genom alla projektets aktiviteter på följande sätt:

- Tillgänglighet i projektet tillgodoses genom att följa krav på tillgänglighet avseende lokaler, där aktiviteterna genomförs och i utformningen av information och kommunikation etc.
- Det ska vara minst 40/60 fördelning av kvinnor och män som anlitas som utbildare i projektet och deltagare i projektet ska vara minst 40/60 procent kvinnor och män.
- I alla utbildningsinsatser kommer genus och jämställdhetsfrågor i relation till interkulturell kompetens att vara ett krav att ta upp.
- I ledningsgruppen uppmanas aktörerna att beakta jämställdhet i utpekning av representanter till gruppen.

## Utvärderingsplan

En plan för utvärdering av projektet med indikatorer där det beskrivas hur resultatet av de enskilda aktiviteter och av projektets mål kommer mätas och ska tas fram under upphandling enligt ESFs regler under våren 2017. Processen påbörjas strax efter besked om genomförande har getts.

Utvärderingarna av de enskilda aktiviteter kommer planeras med utgångspunkt i den inventering som ska göras hos målgrupperna och ska beakta likabehandlings-, tillgänglighets och jämställdhetsperspektivet. Hos Regionförbundet finns administrativa system för kursutvärderingar, som kommer användas vid varje enskild aktivitet.

## Organisation av projektet

En **projektgrupp** har det övergripande ansvaret för utförandet. Gruppen består av en, heltidsanställd projektledare och en projektsekreterare med ekonomisk kompetens anställd i RFKL. Projektledare har varit anställd även under analys- och planeringsfasen. En kandidat till tjänsten som projektsekreterare har hittats och verkställandet av anställningen sker när ESF-rådet har godkänt för genomförande. Projektgruppen erhåller strategiskt stöd från RFKLs områdesgrupp Befolkning och Valfärd, samt administrativ stöd från RFKLs avdelning kurs och konferens och kansliet.

En **strategisk ledningsgrupp** kommer tillsättas, där alla aktörer har erbjudits att hitta en representant med en kompetens av relevans för projektets strategiska ledning. Projektgruppens medlemmar är också medlemmar av ledningsgruppen. Ledningsgruppen ska säkerställa drift och förankring av projektet hos aktörerna, härunder löpande justering av aktiviteter enligt behov och utvärderingar, samt utföra strategiskt arbete som stödjer projektgruppen. Ledningsgruppen konstituerar sig själv och beslutar sitt arbetssätt på första sammanträdet efter att beslut om genomförande har beviljats från ESF-rådet. Den strategiska ledningsgruppens beslut är vägledande för projektgruppens agerande. Projektgruppen fungerar som beredningsgrupp till den strategiska ledningsgruppen. Gruppen träffas 4 – 6 ggr årligen efter ett längre uppstartsmöte i maj 2017 som kommer inkludera en utbildning från ESF i att hantera styrgruppsarbete.

Ytterligare **referensgrupper och mindre arbetsgrupper med relevant kompetens** kan komma formos efter behov.

## Plan för genomförande av insatserna

Plan för genomförande utgörs av **aktivitetsplanen** och **schema - aktiviteter ordnat efter typ och kronologi** (bilaga 1). Tillsammans med projektplanen utgör dessa dokument projektets **styrdokument**.



## Kommunikationsplan

I projektets finns många olika aktiviteter riktad till olika målgrupper. Vissa aktiviteter är gemensamma och som erbjuds alla, vissa ska skräddarsys. Intressenterna kommer från flera olika organisationer med olika arbetsrutiner (skola, landsting, socialtjänst, idéburna verksamheter etc.). Detta ställer stora krav på en tydlig kommunikation som på ett överskådligt sätt för målgruppen förmedlar vilka aktiviteter som kommer erbjudas, när och med vilket syfte.

Planerade aktiviteter är:

### 1. Löpande och aktuell information

- Skapande av hemsida på RFKLS hemsida.
- Skapande av egen logga och kommunikationsprofil
- Skapande av nyhetsmejl ungefär varje 6 vecka, som beskriver vilka insatser som är på gång i ”Vi blir fler”. Nyhetsmejl kan även kommunicera andra aktiviteter som aktörerna har i gång som har att göra med insatser för kompetensutveckling och samverkan inom integrationsområdet.
- Skapande av en Facebookgrupp som är öppen för alla och styrs av projektsekreterare. Alla kan kommentera. Här kan löpande läggas inlägg och fotos från de olika aktiviteterna för att synliggöra projektet, skapa inspiration och engagemang. Facebookgruppen och nyhetsmejlen integreras med varandra i ett kommunikationsflöde
- 2-3 gånger i projektperioden ges ut en ”kurskatalog” med översikt över alla kompetensutvecklingsinsatser och aktiviteter.

### 2. Spridning av resultat och metoder

- Skapande av digital plattform med syftet att kommunicera löpande under projektperioden, och att förmedla lärdomar och metoder som kommit fram i projektet, samt att samla relevant utbildningsmaterial inom projektets tematiska spår och via länkar etc. För långsiktig och bred spridning.
- Projektets delresultat förmedlas på Kalmar läns Integrationsrådsmöte HT 2018 genom en utbildnings/dialogaktivitet
- Det tas fram en samlad dokumentation av goda exempel på integrationsarbete och samverkan i Kalmar län från projektperioden, eventuellt i form av en film.

- Det genomförs en spridningskonferens i augusti 2019 ”Det som fungerar”

### Uppföljning, förankring och implementering

Projektet kommer löpande följas upp genom den strategiska ledningsgruppens arbete och i dialog med aktörernas kontaktpersoner. I slutet på 2017 görs första del-utvärderingen inför upphandling av insatserna i 2018. Här samlas de utvärderingar som har tagits fram i samband med de enskilda aktiviteterna och dessa sprids enligt kommunikationsplanen.

I slutet på projektet (sommar/tidig höst) erbjuds alla aktörernas en halv och en hel processdag med nyckelpersoner utvalda av aktören och med syftet att ta fram en implementeringsstrategi i respektive organisation för hur interkulturell kompetens även i fortsättningen kan vara en del av organisationens strategiska värdegrundsarbete

### Tidslinje/processplan

I bilaga 7 finns en översikt över relationen tid och aktivitet i schemaformat.

**Kalmar 2017-03-31**