

NORMKRITIK I TEORI OCH PRAKTIK

**UTVÄRDERINGSRAPPORT AV ORGANISATIONEN MINE´S PROJEKT
VI+DOM=OSS**

JESPER FUNDBERG

Innehåll

Inledning och bakgrund	3
Projektets syfte och utvärderingen	3
Metodboken	5
Kulturagentutbildningen.....	6
Lärandeseminarium	11
Teoretisk förankring.....	11
Utvärderarens uppdrag – svar på frågorna	14
Generella avslutande kommentarer	18
Referenser.....	19

Inledning och bakgrund

Under 2011-2012 har föreningen MINE drivit projektet VI+DOM=OSS (VDO fortsättningsvis) som finansierats av Europeiska socialfonden (ESF). Projektet har innefattat fler olika aktiviteter: planering och genomförande av en utbildning av så kallade kulturagenter, framställning av metodbok, seminarium samt intern kompetensutveckling. Utvärderare har varit Jesper Fundberg, etnolog och expert på mångfaldsfrågor (jesper.fundberg@gmail.com).

Så här beskriver MINE sin verksamhet på hemsidan: "MINE är en ideell förening som är skapad av arbetsgivare och för arbetsgivare. MINE bistår såväl privata som offentliga verksamheter med praktiska råd och vägledning vid mångfaldsledning och rekrytering av bredare personalgrupper. Med större mångfald följer såväl ekonomisk tillväxt som verksamhetsutveckling. Detta är något som många företag är medvetna om. Hur man i praktiken utvecklar en integrerad organisation är däremot inte alltid lika enkelt. Därför finns MINE".

Projektets syfte och utvärderingen

Så här beskrivs projektet VDO av MINE: "Projektet VDO tar begreppet mångfald in i ett större sammanhang, där varje människas unika egenskaper lyfts fram – och på så vis mångdubblar den mångfald som verkligen är eftersträvansvärd. För vilka är **vi** och **dom** när vi pratar mångfald, och varför är det inte bara ett enda stort **oss**?"

Vidare beskrivs projektets fokus och mål:

"Projektets huvudområde är arbetsplatskultur, och utgår från att denna är själva kärnan i hur en arbetsplats fungerar och utvecklas. Dagliga möten, samtal och rutiner på arbetsplatsen påverkar samtliga individer på ett eller annat sätt. En del hör till den arbetsroll och de arbetsuppgifter som individen har, medan andra delar utgörs av en uppsättning osynliga normer och tysta koder som inte hör till själva arbetet. De styr snarare det sociala umgänget och bildandet av roller och stereotyper. Att uppmärksamma de delar av arbetsplatskulturen som inte är direkt förknippat med de

anställdas arbetsuppgifter kan vara viktigt för att förstå hur arbetsplatsen påverkar oss som individer”.

Projektet syftar till öka förståelsen för vad mångfald verkligen innebär. Men framför allt så erbjuder projektet verktyg som kommer att ge mer kunskap om vad arbetsplatskultur är, och hur denna i sig själv kan bidra till en ökad mångfald.

Projektet startades i september 2011 och avslutades i januari 2013. Utvärderaren kontaktades under mars 2012 och började sitt uppdrag i maj samma år. Utvärderaren har följt projektet på nära håll och haft ett tiotal möten med projektledning, samt kontinuerlig mailväxling under framförallt sommaren, hösten och vintern 2012/13. Vidare har utvärderaren läst manus i olika faser och versioner av den bok som producerats. Dessutom har utvärderaren deltagit i de tre utbildningsdagar som varit för de så kallade Kulturagenterna och haft ett internt seminarium med projektledningen utifrån boken ”Fallet Nogger Black”. Utvärderaren har läst samtlig dokumentation av projektet, deltagit i processen för att för fram erfarenheter och tankar kring utbildningen.

Projektledningen och utvärderaren kom överens om att utvärderingen skulle ha lärande inslag och att utvärderaren skulle fungera som ett ”kritiskt bollplank” under hela projektet. Utvärderaren har, förutom de fastslagna utbildningstillfällena, varit tillgänglig utifrån projektledningens önskemål och behov. Detta har särskilt gällt projektledningens framtagning av metodmaterial i form av bok samt utbildningsinsatserna, men även för att se till att projektledningen utvecklas med att arbeta med bemötande och anlägga ett praktiskt normkritiskt perspektiv på mångfaldsfrågan.

De frågeställningar som utvärderaren främst fokuserat är:

1. Hur kan MINE lägga upp sitt arbete med projektet så att man lär av sina erfarenheter under projektets gång?
2. Hur kan utvärderaren användas för lärande och projektutveckling?

3. Hur kan det MINE lär i projektet användas i medlemsorganisationerna också efter projektslutet?
4. Hur kan resultaten spridas och skapa långsiktiga effekter bland olika aktörer och intressenter?

Vidare frågor som främst är kopplade till kulturagentutbildningen:

1. Vilken upplevelse har deltagarna av den s k kulturagentutbildningen?
2. Går kunskaperna och erfarenheterna som deltagarna får med sig att applicera i deras yrkesvardag?
3. Vad kommer utbildningen att fokusera på vad gäller kunskap, värderingar, medvetenhet, metodologisk kunskap?
4. Vad vet/kan deltagarna om ovan nämnda frågor innan utbildningen?
5. Vilka mål har utförare och deltagare med utbildningen?
6. Varför vill deltagarna delta?
7. Vilka önskade effekter finns?
8. Vilka normer vill deltagarna utmana?
9. Hur kommer deltagarna arbeta med resultaten av utbildningen på sina respektive arbetsplatser?
10. Hur uppfattade deltagarna utbildningen ställt mot de förväntningar som fanns innan?

För att kunna besvara ovan ställda frågor har utvärderaren kontinuerligt träffat projektledning för frågor innan och efter varje utbildningstillfälle, deltagit som observatör och i viss mån deltagare i samtliga utbildningsdagar, samtalat med deltagare under och efter utbildningen samt i samarbete med projektledning delat ut och samlat in enkäter ställda till deltagarna och slutligen genomfört en utvärderingsseminarium tre månader efter avslutad utbildning. Nedan följer en summerande beskrivning av de olika aktiviteter som genomförts under utbildningen: Metodboken, Kulturagentutbildningen, Lärandeseminarium. Därefter följer ett stycke om projektets Teoretiska förankring, utvärderarens svar på ovan ställda frågor samt avslutningsvis utvärderarens generella kommentarer om projektet.

Metodboken, "Vitt skilda möjligheter – makt, normer och arbetsplatskultur", har i huvudsak skrivits av Sofia B Karlsson, som anlitats inom projektet. Carlsson arbetar som fristående konsult kring genus och mångfaldsfrågor. Tanken med boken var att göra fram ett metodmaterial som skulle kunna användas för arbetsplatser i framtida utvecklingsarbeten med mångfaldsfrågor. Boken kom att omfatta 58 sidor och blev färdig i början av december 2012.

Boken innehåller kunskaper och perspektiv på normer, normkritik och etnisk mångfald. Dessutom finns en mängd olika övningar och frågor som chefer och medarbetare på en arbetsplats ska kunna arbeta utifrån på egen hand. Tyngdpunkten i boken är på arbetsplatsens egna strukturer och normer; sätt att upptäcka dem, förstå dem och arbeta för att vidga dessa. Boken är också rikt illustrerad med seriestrippar, gjorda av Karin Nyberg.

I processen med boken har också projektledare på MINE liksom utvärderaren deltagit för att kontinuerligt ge synpunkter på innehåll och formalia.

Upplägget av boken är tänkt att fungera så att utvecklingsarbete kan drivas vidare på arbetsplatser med fokus på mångfald i vid bemärkelse. Den ger kunskaper om normer och normkritik och innehåller en mängd övningar för att bedriva normspaning på den egna arbetsplatsen. Språket är enkelt, utan att förenkla frågeställningarna eller metoderna.

Kulturagentutbildningen

Under september och oktober 2012 genomfördes tre utbildningsdagar för så kallade kulturagenter. Deltagare kom från 15 olika organisationer och företag inom privat och offentlig verksamhet liksom organisationer. Deltagarnas position i sina respektive företag och organisationer var i huvudsak inom HR, projektledare, pedagog, informatör, verksamhetsutvecklare mm. Urvalet att delta i utbildningen genomfördes under våren 2012 av projektledningen. Önskemålet var en blandning från olika verksamheter vilket också uppfylldes. Sammanlagt deltog ca 25 personer.

De tre dagarna fokuserade på varsitt tema (tillika samma benämningar som hela projektet); dag 1 (5/9) "VI", dag 2 (26/9) "DOM" och dag 3 (12/10) "OSS". För varje utbildningsdag engagerades en utbildningskonsult. Inför utbildningsdagarna fick deltagarna fylla i en enkät om deras förväntningar. Deltagarna fyllde även i enkäter efter varje utbildningsdag liksom efter avslutad utbildning om deras synpunkter på respektive dag och på helheten. Efter varje utbildningsdag satt projektledning och utvärderare och hade en diskussion om den genomförda dagen. Varje utbildningskonsult skickades också in en skriftlig reflektion kring den genomförda dagen efter en vecka. Utvärderaren och projektledning träffades dessutom inför och efter varje utbildningsdag för att reflektera.

Deltagarna förväntningar inför utbildningen, enligt enkätsvaren, var att:

"få djupare förståelse och strategier på operativ och strategisk nivå",

"hur mångfald kan implementeras i verksamheten",

"nya tänkesätt, se mönster och metoder",

"identifierar arbetsplatskultur",

"få med presentationsmaterial tillbaka till arbetet",

"nya kunskaper och idéer",

"tillskansa sig verktyg för något som idag är en magkänsla",

"redskap att formulera tankar".

Förväntningarna låg alltså helt i linje med de mål som projektet/utbildningen hade framför sig. Därmed kan rekryteringen av deltagare anses fungerar väl. De som deltog hade i de allra flesta fall befogenhet att arbeta vidare med innehållet i utbildningen samt att det var goda förutsättningar att kunna möta de önskemål och förväntningar som fanns bland deltagarna

Dag 1, VI: utbildningskonsult var Sofia B Karlsson som ägnade dagen åt att presentera och beskriva begrepp som norm, normkritik, cis, rasifiering, vithet. De korta föreläsningarna varvades med aktiviteter/övningar/gruppsamtal där deltagarna deltog mer aktivt. 19 deltagare

Det var en mycket positiv respons från första dagen bland deltagarna. Innehållet och upplägget ansåg de vara mycket bra. Röster från deltagarna efter första dagen:

Jag har lärt mig att se med nya ögon på min organisation

Den egna rollen

Utbytet med andra är viktigt

Lärt mig identifiera normer

Dag 2, DOM: utbildningskonsult var Charlotte Signal. Problematiserade mångfald och belyste språkets betydelse för skapandet av vi/som. Varvade föreläsningar med gruppdiskussioner och övningar. 21 deltagare

Deltagarna hade mer en varierad uppfattning om dagen. Några var mycket positiva till föreläsarens engagemang och kunskaper, medan andra saknade en röd tråd och konkreta tips på hur man kan arbeta vidare. Några röster om andra dagen:

Vill ha mer lösningsfokuserat/mer salutogent

Det är tunga frågor – kan ta mycket kraft

Lärt mig hur jag skapar en omedveten dom-bild

För mycket exempel från skolvärlden istället för näringslivet där det ska appliceras.

Dag 3, OSS: utbildningskonsult var Angeli Sjöström Hederberg. Utgick från affärsnytta för att belysa mångfaldsarbete och hur man kan upptäcka företagskultur med nya perspektiv. Föreläsningar, övningar och diskussioner under dagen. 17 deltagare

Deltagarna uppskattade dagen mycket och tyckte att föreläsaren knöt väl an till deras verksamheter och gav dem konkreta tips och metoder att arbeta med. Det som också uppmärksammades var hur olika kunskapsnivåer deltagarna har när det gäller mångfald, vilket väckte en viss irritation under dagen. Några röster om dagen:

Bra med affärsnytta och förändringsledning och goda exempel.

Bra verktyg, användbara i jobbet

Bra att bli "tvingad" sätta ord på och bestämma hur jag går vidare i nästa steg

Efter de tre dagarna fyllde deltagarna i enkät som ställde frågor om helheten av utbildningen samt om deras syn på hur de kan arbeta vidare. I denna enkät framkommer det att de allra flesta haft erfarenhet av att arbeta med mångfald och att de har befogenheter att påverka sin arbetsplats. Vidare uppfyller utbildningen som helhet väl de förväntningar de haft. De menar att de fått upp ögonen, nya kunskaper, insikter, medel och verktyg. Samtidigt uttrycker de att de velat ha ännu mer verktyg och fler föreläsningar. Några lyfter också fram de goda aspekterna med att möta människor från olika verksamheter och därmed få erfarenhetsutbyte. De problem man ser med det fortsatta och framtida arbetet med mångfald är den egna organisationen, ofta uttryckt som ledningen, kulturen hemma och att kunna påverka omgivningen (kunder, medborgare). Några lyfter också fram affärsnytta och ekonomiska vinster som ett problem att ställa emot mångfald – liksom några lyfter fram att de borde gå hand i hand. Det finns all anledning att vara nöjd som projektledning över den genomförda utbildningen, sett ut deltagarnas perspektiv. Det svåra, och nästa omöjliga, är att se de långsiktiga effekterna. Men utifrån de förutsättningar som funnits och de mål som satts upp finns det inget annat att säga än att utbildningen av kulturagenter varit lyckad. Tre månader efter utbildningen genomförts anordnade projektet tillsammans med utvärderaren ett seminarium för en diskussion om utbildningen. Under det seminariet fick deltagare svara på vad som "fastnat i deras minne och sinne" under utbildningen samt "hur de ska arbeta vidare med mångfald på sina arbetsplatser". Fler intressanta aspekter lyftes fram:

1. Det strukturella motståndet i den egna organisationen: att lägga ut arbetet på eldsjälur, frågan kommer aldrig in i kärnan, blir bara dokument etc. Hur kan man arbeta med motståndet?
2. Deltagarna menade att de fått med sig nya perspektiv från utbildningen i för att syna sig själva, sin kultur och insikten om att man kan höra till en norm utan att fullt ut förstå det.

3. Deltagarna önskar ett vidare stöd i implementeringsfasen. Önskemål om mer litteraturtips. Och hur man ska göra skillnad i handling, ej enbart i ord. Det personliga ansvaret. De hade gärna haft fler träffar inom utbildningen.

För att arbeta vidare lyfte deltagarna fram att man måste göra någon ansvarig för detta, få i det i den ordinarie verksamheten, göra det obekvämt emellanåt, skapa nätverk och ha tid för att reflektera kring vidare verksamheter. Några deltagare berättade också om hur de innan utbildningen tänkt att de var bra på mångfaldsarbete, men att de nu i efterhand inser hur mycket som finns att göra.

Så långt deltagarnas tankar om utbildningen.

Vad kan då projektledningen lära av genomförd utbildning? I samtal med utbildningskonsulter och med utvärderare i samband med varje utbildningstillfälle har några aspekter som kan förbättrats lyfts fram. Dessa var:

Att vara ännu noggrannare vid rekrytering av utbildningskonsulter så att de motsvarar de krav projektledningen har och att de levererar det man kommit överens om. Detta skedde i två av tre fall.

Att hitta ännu mer tydliga exempel som knyter an till näringslivets verksamheter. I utbildningen kom många exempel, om än inte alla, från organisationsvärlden.

Vara mer noggrann vid rekrytering av deltagare så att man vet vilka kunskapsnivåer de har och vilken position de har inom respektive arbetsplats.

Projektledningen har lagt ner mycket tid på att vara självreflekterande kring ovanstående punkter och som utvärderare menar jag att denna del, liksom även i övriga i projektet, har projektledningen arbetat med ett lärandeperspektiv för den egna verksamheten på en föredömligt sätt. Man har givit utvärderaren, utbildningskonsulter och sig själva tid för återkoppling och reflektion, och i dialog med samtliga konkretiserat förtjänster och svagheter steg för steg.

Lärandeseminarium

För att ytterligare utveckla projektledningens kunskaper om mångfald anordnades ett internt seminarium med utvärderaren. Samtliga läste boken "Fallet Nogger Black" skriven av etnologerna Magnus Öhlander och Oscar Pripp (2006?). Boken handlar om debatten kring glassen Nogger Black som anmäldes av Centrum mot rasism i mitten av 2000-talet. Bokens kunskapsfokus är att fördjupa kunskapen om rasism och antirasism, tolkningsföreträdet och begreppens gränser. De viktigaste poängerna i boken är hur författarna ringar in fem dogmer om rasism:

1. Rasism är en del av en maktordning och existerar i det svenska samhället potentiellt bland alla människor
2. Rasism kan vara en avsiktlig eller oavsiktlig konsekvens av människors handlingar
3. Den drabbade parten ska ha inflytande över att bedöma huruvida en handling eller en företeelse ska uppfattas som rasistisk
4. Rasism måste förstås i ett historiskt sammanhang
5. I Sverige finns en stor omedvetenhet om rasismens existens

Projektledning och utvärderare fann att boken innehåller och dogmer var värdefulla att resonera kring då de väl knöt an till projektets perspektiv, se teoriavsnittet. Likaså var det värdefullt för att finna verktyg och argument i det fortsatta arbetet. Flera av dessa diskussioner kring rasism och ovan nämnda dogmer har kommit upp under utbildningen av kulturagenter.

Teoretisk förankring

Projektet har konsekvent arbetat med fokus på normer, normkritik och en intersektionell ansats. Detta är i linje med den perspektivförändring som pågått under framförallt 2000-talets inledning när det gäller frågor om integration och mångfald. Sett ur ett etniskt perspektiv har tidigare, från andra världskriget och framåt, mycket arbete lagts på att förstå och förändra de invandrade grupperna i Sverige. Det blev ett så kallat bristperspektiv – invandrare personer "saknade" kunskaper, språkförmåga, kulturell kompetens etc. Detta försökte myndigheter åtgärda och kompensera på olika sätt.

Blicken var hursomhelst vänd mot den andre, den annorlunda. Detta perspektiv kom allt mer att ifrågasättas. Den teoretisk förankring som ligger till grund för detta är bland annat det som kallas postkolonial teori. En av de mest inflytelserika forskarna inom detta perspektiv var E. Said som (1978/2000) skrev boken *Orientalism*. I den vänder Said blicken mot Västerlandet och västerlänningen för att förstå hur denna använder den föreställda Orienten som projektyta för sitt eget samhälle och sina egna problem. Orienten, eller den andre, blir en motpol som gör ett "vi" möjligt. Said menar att när "vi" ser på "dem" så är det ett sätt att se på sig själv, att spegla sig själv i bilden av den andre.

Den postkoloniala kritiken är inte ensam om att göra denna perspektivförskjutning, bort från den avvikande och istället rikta den mot den "normala". Vi ser en liknande trend inom flera perspektiv och kunskapsområden: genus, klass, sexualitet, ålder etc. Det finns ett ökat intresse för, och medvetenhet om vikten av att ha kunskap om, normen: tex om vit, svensk, heterosexuell medelklass. Men de nya teoretiska ingångarna handlar inte enbart om att förskjuta blicken från avvikare till det normala. Den vill också uppmärksamma hur relationer mellan norm och avvikare är mångtydigt och svårgripbart som inte enkelt går att förklara, ringa in eller avgränsa från andra fenomen. Här har vi både att göra med identiteter, handlingar, (juridiska och ekonomiska) normsystem och känslomässiga strukturer. Men varför var den perspektivförskjutning väsentlig? För att svara på den frågan bör vi syna begreppen Vi och Dom närmare liksom begreppet norm.

Vissa normer är uttalade, tex ett företags värdegrund. Andra normer är outtalade och osynliga (i olika grad), men ändå påtagligt närvarande, såsom normer om etnicitet, sexualitet och genus. Men vad är en norm? Det visar hur vardaglig kunskap och förgivettaganden hör samman med makt och ett kontinuerligt skapande av över- och underordning. Den normförståelse är inspirerad av Michel Foucault (1976/2002). Genom att en norm alltid pekar ut vad som är " normalt " bär den alltid på en föreställning om sin motsats, och det " ickenormala ". Man kan tala om att något eller några hela tiden skiljs ut som annorlunda eller märkliga. På samma sätt som ovan, Orienten skiljs ut från Väst, män från kvinnor, svenskar från invandrare, heterosexuella från homosexuella osv. Att granska normer blir därför ett sätt att förstå vad som

möjliggör kränkningar och diskriminering av dem, den eller det som anses falla utanför normernas, och det normalas, gränser. Projektet VDO har arbetat utifrån detta perspektiv med såväl teoretisk som praktisk förankring. Fokus har hela tiden legat på att förstå, undersöka och ge verktyg att arbeta med normer inom den egna arbetsplatsen.

Det är inte ett givet perspektiv att arbeta normkritiskt. Det utmanar förgivettagna föreställningar och maktordningar. Att arbeta normkritiskt innebär att ifrågasätta vem eller vilka som har tolkningsföreträde; vem berättelse som har störst genomslagskraft i en viss kontext. I inledningsskedet av projektet hade projektledningen kontakt med den danska organisationen Nydansker som utvärderaren bedömer arbetar med det mer traditionella perspektivet "brist/exotisering", dvs att fokus ligger på den invandrare grupperna och deras brister kontra tillgångar i arbetslivet. Detta perspektiv är i flera avseende bekvämare men har visat sig ge få resultat och utmanar inte heller maktordningar. Projektet VDO är därför, och till skillnad från ovan nämnda danska exempel, i framkant vad gäller teori, perspektiv och i viss mån metodologiskt (jfr Fundberg & Lagergren 2009).

Hur kan då projektet förstås utifrån kunskaper och perspektiv på integration på den svenska arbetsmarknaden?

MINE projekt ingår som en del av ESF program mål med att öka integrationen med fokus på etnisk mångfald i Sverige. Detta är inte det första och inte det sista projektet. I Sverige har det alltid levt ett flertal inhemska minoriteter. Sverige har alltid varit ett invandrarland och ett mångkulturellt land. Det var dock under efterkrigstiden som Sverige gick från att vara ett utvandrarland till att bli ett invandrarland. En omfattande arbetskraftsmigration till Sverige pågick under de så kallade rekordåren: den startade omkring år 1950 och upphörde 1972 (Svanberg & Tydén 1992). Med få undantag har den officiella svenska historieskrivningen inte inkluderat invandrarna som en integrerad del av svenskheten. Istället har invandrarna antingen blivit osynliggjorda eller framställda som ett problem, något avvikande eller som varandes något annat än svenskar. Det ger en komplex bild av Sverige och svenskheten – både mångkulturellt och etniskt homogent.

Begreppet integration har diskuterats i många sammanhang och med vitt skilda innebörder. Integrationspolitik som lanserades i och med propositionen *Sverige*,

framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik (prop. 1997/98:16). Den skilde sig från tidigare politiken genom att betona att det krävs en ömsesidig anpassning mellan majoritet och immigranter. Här introducerades mångfaldsbegreppet, med vilket man ville ta avstånd från det nu övergivna bristperspektivet på immigranterna. Istället uppmanades vi att se de invandrade som resurser. Här ser jag som utvärderare att MINEs projekt faller helt i linje med de tankegångar som finns inom den nya integrationspolitiken. En aspekt som bitvis betonats under projektet är affärsnyttan med mångfald. Det är ett vanligt sätt att motivera varför en organisation eller arbetsplats ska arbeta med mångfald – den gör nytta. Det här sättet att tänka har sina rötter i ett anglosaxiskt mångfaldsbegrepp som med referenser till naturvetenskapen menade att mångfald är en förutsättning för samhällets utveckling (Edström 2001; Kandola & Fullerton 1998:1-2). I Sverige ersattes diversity-diskursen under 1990-talet i mångfaldskonsulters arbete. Man menade att etnisk mångfald skapar dynamik och bidrar att utveckla arbetsplatser positivt. Resonemangets utgångspunkt är att det är etnicitet som avgör hur du tänker och agerar. Olikhet är bra för en arbetsplats. Men vi kan inte utgå från att olikheter bottnar i etniskt ursprung. Här finns flera andra aspekter som klass, kön, sexualitet, individuella erfarenheter, språk och så vidare som spelar in för hur människor tänker och agerar (de los Reyes & Mulinari 1998). MINEs projekt har haft fokus på etnisk mångfald men hela tiden betonat det intersektionella angreppssättet, som tar till vara denna komplexitet av omständigheter och bakgrunder som vävs in i varandra. Samtidigt kan en viss kritik riktas mot fokus på nyttoaspekten/affärsnyttan, mot bakgrund av ovan nämnda skäl. Det som brukar betonas i forskningen är istället rättviseperspektivet. Det handlar om att människor kan ta plats i arbetsmarknaden och på ett företag/organisation utifrån egna villkor och utan krav på att bidra med något på grund av deras bakgrund.

Utvärderarens uppdrag – svar på frågorna

I avtalet mellan utvärderaren och uppdragsgivarna skrev ett avtal med ett antal frågor som skulle besvaras, se rubriken Projektets syfte och utvärderingen. Fyra av frågorna rörde projektledningen och dess lärande samt relation till utvärderaren. Tio frågor rörde i huvudsak kulturagentutbildningen. Här följer kommentarer på dessa frågor:

1. Hur kan MINE lägga upp sitt arbete med projektet så att man lär av sina erfarenheter under projektets gång?

Projektet har kontinuerligt och konsekvent träffat utvärderaren för reflektioner kring de olika aktiviteterna. Projektledning har konkret avsatt tid för planering, möte inför och efter aktiviteter där man individuellt och i grupp reflekterat över fördelar och brister i aktiviteten. Det har också funnits tillfällen då projektledningen, utifrån sina reflektioner, förändrat kommande aktivitet, vilket hänt under kulturagentutbildningen. Utvärderaren menar att projektet har använt det övergripande teoretiska förhållningssättet, syna sig själv och sina normer, för att konkret ständigt lära av sina erfarenheter.

2. Hur kan utvärderaren användas för lärande och projektutveckling?

Utvärderaren har haft kontinuerlig kontakt med projektledning, tillhandahållits material och information om aktiviteter på ett tillfredställande sätt. Utvärderarens roll har varit att ställa frågor om aktiviteternas syfte, mål och genomförande. Utvärderaren har förutom ovan nämnda bidragit med att utforma enkäter till kulturagentdeltagarna för att kunna besvara frågor om utbildningens mål och innehåll, bidragit till samtal med de externa utbildningskonsulterna, läsning av manus för den bok som metodbok som producerats och hållit i det lärandeseminarium som projektledningen haft. Projektledningen och utvärderaren har varit överens om att lägga mycket tid på att lära av varandra medan projektet pågår och har också reflekterat över detta samarbete i efterhand och funnit att det fungerat väl.

3. Hur kan det MINE lär i projektet användas i medlemsorganisationerna också efter projektslutet?

Projektledning har haft kontinuerlig kommunikation med styrelsen för MINE och på det sättet förankrat projektet från början och under projektets gång. Utvärderaren uppfattar att kommunikationen fungerat väl. Vidare har projektets erfarenheter dokumenterats väl vilket borgar för att kunna använda de kunskaperna även i framtiden.

4. Hur kan resultaten spridas och skapa långsiktiga effekter bland olika aktörer och intressenter?

I första hand är den metodbok som producerats det sätt som man kan sprida kunskaper och insikter. Den innehåller en mängd olika övningar och kunskaper som kan användas för utbildningen och organisationsutveckling på längre sikt.

De tio frågor som rör kulturagentutbildningen:

1. Vilken upplevelse har deltagarna av den s k kulturagentutbildningen?

Utifrån tidigare nämnda enkäter har gensvaret varit mycket positivt. De har uppfattat utbildningen som relevant och intressant. Den negativa kritiken har främst rört enstaka föreläsare och de övriga deltagarnas kunskapsnivå.

2. Går kunskaperna och erfarenheterna som deltagarna får med sig att applicera i deras yrkesvardag?

Det menar deltagarna att de kan. Det återstår dock att se vilka långsiktiga konsekvenser denna utbildning får. Många har vittnat om att de börjar reflektera kring sin arbetsplats på ett annat sätt.

3. Vad kommer utbildningen att fokusera på vad gäller kunskap, värderingar, medvetenhet, metodologisk kunskap?

Fokus har legat på normer, normkritik, demokrati, reflektera över sin egen roll/arbetsplats och verktyg för att se detta (normkritik)

4. Vad vet/kan deltagarna om ovan nämnda frågor innan utbildningen?

Det har varit varierande kunskaper bland deltagarna. Här har projektledningen reflekterat över möjligheter att i framtiden ha mer kunskap om respektive deltagares kunskaper och position. Många har dock arbetat med mångfaldsfrågor innan denna utbildning.

5. Vilka mål har utförare och deltagare med utbildningen?

Utförarnas mål har varit att öka kunskaper och höja medvetenandenivå samt ge deltagarnas nya verktyg att arbeta med på arbetsplatsen. Deltagarnas mål har varit att höja kunskapen och få fler verktyg. Utförarnas fokus på norm och normkritik har stött på visst motstånd hos deltagarnas som tenderat lägga större vikt på den andre. Detta är

ett vanligt problem i liknande utbildningar. Deltagare efterfrågar HUR, medan utförare uppehåller sig vid VARFÖR.

6. Varför vill deltagarna delta?

De vill delta enligt enkät och samtal för att kunna öka mångfalden på den egna arbetsplatsen samt att öka kunskapen om dessa frågor på sina respektive arbetsplatser.

7. Vilka önskade effekter finns?

Att arbeta med ökad mångfald och därmed en mer rättvis arbetsmarknad. Detta är ett viktigt inslag för integrationsarbetet i samhället. All forskning på området pekar på hur normkritik är en viktig aspekt för ökad mångfald, se Teoretisk förankring

8. Vilka normer vill deltagarna utmana?

De normer som stått i centrum är vithetsnormen, könsnormer och heteronormer. Flera andra aspekter som funktionshinder, klass, religion har också berörts under utbildningen

9. Hur kommer deltagarna arbeta med resultaten av utbildningen på sina respektive arbetsplatser?

Frågan kan bara delvis besvaras i denna fas. Utbildningen genomfördes i september och oktober och utvärderarens text skrivs tre månader senare. I samtal med deltagare menar de att ska arbeta med sina respektive ledningsgrupper/chefer samt göra en del av de övningar de fått med sig: normkritisk spaning på arbetet

10. Hur uppfattade deltagarna utbildningen ställt mot de förväntningar som fanns innan?

De har överlag varit mycket positiva och de hade högt ställda förväntningar. Flera har arbetat med mångfaldsfrågor och har utbildning med sig sedan tidigare. Den positiva responsen på utbildningen måste därför ses som ett tecken på att projektledning har lyckats väl.

Generella avslutande kommentarer

Utvärderaren menar att projektet VDO som helhet bör betraktas som mycket lyckat. De mål som projektledningen satt upp har man uppnått, se Projektets måluppfyllnad. Vidare menar utvärderaren att VDO väl har bidragit till arbetet med ökad integration, även om de konkreta resultaten inte kan skönjas inom detta projekts tidsram. MINEs projekt är dock otvetydigt en skärva i bygget av ett mer integrerad svensk arbetsmarknad.

Samarbetet mellan utvärderare och projektledning har fungerat väl. Mindre bra var att utvärderaren kom in i projektet sent, men orsaker till detta har legat utanför projektledningens ansvar. Utifrån det sätt som arbetet mellan projektledning och utvärderare sett ut hade det varit bra om detta arbete startat redan inledningsvis i projektet. Detta är projektledningen väl medveten om.

Utvärderaren uppfattar att projektledningen har mycket goda kunskaper inom området etnisk mångfald och arbetsliv vilket varit en viktig orsak till framgångarna i projektet. Den kritik som kan riktas är att de teoretiska kunskaperna hos utbildarna varit högre än arbetsplatskulturkunskaper. Det vill säga, det har i några fall varit svårt att konkret applicera teoretiska kunskaper i respektive organisation/företag. Vidare hade utbildarna större kunskaper om civila sektorn än det privata näringslivet. Detta är ett område som bör utvecklas. Vidare har projektledningen varit mycket öppen för dialog med såväl utvärderare som med andra engagerade i projektet (deltagare, författare, utbildningskonsulter mfl). Utvärderaren menar att projektet på det viset visat stora kvaliteter vad gäller lärande och lärande utvärdering. Mycket tid har just lagts ned på att reflektera inför och efter genomförda insatser var och en för sig och tillsammans. På så vis har konstruktiva positiva och negativa kommentarer tagit tillvara och dokumenterats för att lära inför framtiden. Utvärderaren menar att MINE och projektet VDO har visat sig vara mycket receptiva för extern kritik och även visat stor förmåga till självkritik. Vidare har förmågan att kommunicera detta varit till högsta belåtenhet utifrån utvärderarens perspektiv.

Malmö 2013-01-31, Jesper Fundberg

Referenser

de los Reyes Paulina & Mulinari, Diana 1998. *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Stockholm: Liber

Edström, Nina 2001 *Gott och blandat. Om rekrytering och exkludering. En studie av förhållanden i Botkyrka kommun inför ett kommande mångfaldsarbete*. Tumba: Mångkulturellt centrum

Foucault, Michel 1976/2002 *Sexualitetens historia 1. Viljan att veta*. Göteborg: Daidalos

Fundberg, Jesper & Lagergren, Lars 2009. Integration i förening – kritiska reflektion kring ett projekt. I *Educare 1*: 43-59. Malmö högskola: Lärarutbildningen

Kandola, R. & Fullerton 1998. *Diversity in Action – Managing the Mosaic*. London: Institute of Personnel and Development

Pripp, Oscar & Öhlander, Magnus 2008. *Fallet Nogger Black. Antirasismens gränser*. Stockholm: Atlas

Said, Edward 1978/2000. *Orientalism*. Stockholm: Ordfront förlag

SOU 2006:55 Sverige, framtiden och mångfalden. Stockholm: Fritzes

Svanberg, Invar & Tydén Mattias 1992. *Tusen år av invandring*. Stockholm: Gidlunds

www.esf.se

www.mine.se