



MALIN BECKMAN  
LARS PLANTIN  
PROJEKT: DIASPORA –  
FÖRBÄTTRAD HÄLSA FÖR  
INVANDRADE  
TREDJELANDSMEDBORGARE

---

Utvärdering av ett projekt för förbättrad sexuell  
och reproduktiv hälsa och rättigheter hos  
tredjelandsmigranter i Skåne

Malmö universitet, 2019  
Hälsa och samhälle

ISBN: 978-91-7877-026-7

DOI: <http://doi.org/10.24834/978-91-7877-026-7>



## Innehåll

SAMMANFATTNING .....	5
INLEDNING.....	8
Utvärderingens syfte och frågeställningar .....	11
Metod och material.....	11
Disposition.....	14
<i>PROJEKT: DIASPORA - FÖRBÄTTRAD HÄLSA FÖR INVANDRADE</i>	
TREDJELANDSMEDBORGARE.....	15
Projektorganisation: Noaks Ark Syd .....	15
Varför ett <i>Projekt: Diaspora?</i> Bakgrund till projektet.....	16
Behovsbaserad bakgrund.....	17
Kunskapsmässig bakgrund .....	17
Mänskliga rättigheter som utgångspunkt .....	20
Projektets aktörer.....	20
Personalgrupp.....	21
Styrgrupp .....	23
Referensgrupp .....	24
Rådgivningsgrupp .....	26
Målgrupper .....	28
Primär målgrupp .....	28
Sekundära målgrupper.....	35
Intervention .....	36
Förberedande insatser .....	38
Tillämpade utgångspunkter för ett jämsidesperspektiv.....	40
Uppsökande verksamhet .....	43
Stöd.....	45
Spridningsinsatser .....	46
Rutiner som upplevdes som positiva.....	47
Projektets informationsmaterial .....	48
DISKUSSION OCH RESULTAT .....	51
Förutsättningar för långsiktighet .....	57
Civilsamhällets förutsättningar .....	57
Förutsättningar för utvärdering.....	63
AVSLUTNING.....	65
REFERENSER.....	68

## SAMMANFATTNING

Organisationen Noaks Ark Syd beviljades 2016 projektmedel från Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF) för att under två år bedriva **Projekt: Diaspora**. Projektets namn valdes för dess betydelse av en grupps bosättning utanför sitt hemland, eftersom projektets målgrupp var just personer som migrerat till Sverige från andra länder, och nu hade sin nya hemsvist i Sverige. Den primära målgruppen var anhöriginvandrade tredjelandsmedborgare, alltså personer som flyttat till Sverige av anhörigskäl från ett land utanför EU. Valet av målgrupp grundade sig på att denna grupp inte erbjuds den hälsokontroll som andra migranter erhåller vid ankomst till Sverige. Vidare fokuserades kvinnor, barn och HBTQ-personer eftersom dessa grupper drabbas oproportionerligt hårt av bristande hälsoinformation.

Syftet med projektet var att nå dessa personer med hälsoinformation, framför allt information om sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR), i första hand gällande HIV/AIDS och sexuellt överförbara infektioner. Eftersom frågor om sexualitet och sexuell hälsa ofta uppfattas som tabu inkluderades även information om tuberkulos och hepatit, med syftet att detta skulle minska risken för att den som mottog informationen skulle skuldbeläggas av omgivningen. På detta sätt erbjöds även en mer heltäckande hälsoinformation. Genom riktad information syftade projektet till förbättrad hälsa inom målgruppen, och att skapa bättre förutsättningar för ett fullgott och värdigt liv, samt ökade möjligheter till integration och tillträde till arbetsmarknaden. De senare antas i projektansökan kunna utgöra indirekta följder av projektets insatser och intervention.

*Projekt: Diaspora* hade en ambition att inom projektet utforma ett informationsmaterial i samarbete med en referensgrupp, som på olika sätt representerade målgruppen. Informationsmaterialet skulle försäkra att projektets lärdomar och erfarenheter kunde

komma till användning även efter projektavslut, främst av den egna organisationen men även av andra aktörer. Avsikten med detta var dels att andra skulle ha möjlighet att implementera beprövade och utvärderade metoder, och dels att belysa projektorganisationen med nytt fokus och sammanhang då det traditionella arbetet med HIV och smittspridning rönt minskat intresse och kraft under senare år.

Det empiriska material som ligger till grund för utvärderingen samlades in via kvalitativa intervjuer med projektets anställda. Därutöver användes olika projektdokument som underlag och, i begränsad omfattning, deltagande i projektets möten med referensgruppen.

Utvärderingens resultat i kortet visar att trots projektets informativa och kunskapshöjande inriktning var det interventioner som grundade sig i ett jämsidesperspektiv och ömsesidigt utbyte mellan projektpersonalen och målgruppen som fungerade bäst och upplevdes som mest positivt. Det var alltså tillvägagångssätt som grundade sig på och praktiserade projektets ideologi – mänskliga rättigheter – som i störst utsträckning upplevdes som framgångsrika. Projektet hade som målsättning att skapa förutsättningar för långsiktigt arbete med målgruppen, men det var ett mål som till stora delar förhindrades av de förutsättningar som rådde för projektets arbete. Trots att det inte var detta som var fokus för föreliggande utvärdering är ett viktigt resultat att ett projekt som syftar till lärande, internt och externt, kräver stabilitet i avseende av anställda och projektorganisation. Genom sin genomgående instabilitet exemplifierade projektet civilsamhällets förutsättningar som arbetsplats och som människorättsaktör, och visar här att det skulle vara gynnsamt med strukturer som ytterligare möjliggör för finansiärer att försäkra sig om en projektorganisations stabilitet. Ytterligare en viktig slutsats var att löpande och ömsesidig dialog mellan projektorganisation och finansiär bör vara fruktsamt för att finansiärens administrativa krav inte ska förhindra eller försvåra för projektet att uppnå sina mål.

Enligt projektansökan skulle projektet pågå under två år, och dess planerade avslut inföll i augusti 2018. Under våren 2018 begärdes projektorganisationen Noaks Ark Syd i konkurrs, vilket innebar att all verksamhet upphörde och så även *Projekt: Diaspora*. Den utvär-

dering som har gjorts har därför gjorts utifrån det material som samlades in dessförinnan.

## INLEDNING

*Projekt: Diaspora* var planerat som ett tvåårigt projekt och syftade till att förmedla information om hälsa och rättigheter till tredjelandsmedborgare som flyttat till Sverige. Initialt riktade projektet sig enbart till anhöriginvandrare eftersom denna grupp inte erbjuds de hälsoundersökningar och informationsinsatser som andra nyanlända har tillgång till. Detta kan ses som en bidragande förklaring till att gruppen i större utsträckning än andra grupper inte känner till sina rättigheter när det gäller sjukvård och sexuell och reproduktiv hälsa, något som identifierats av projektorganisationen. När ungefär ett halvår passerat framkom att målgruppen inte strikt var just anhöriginvandrare, utan samtliga nyanlända tredjelandsmedborgare. Projektets syfte var därför att nå dessa personer med information, samt identifiera eventuell ohälsa, för att erbjuda stöd och hjälp. *Projekt: Diaspora* syftade också till att utveckla en metod för att så tidigt som möjligt nå målgruppen med anpassad information. Projektet skulle erbjuda verktyg som utbildning och stöd, både till målgruppen men även till yrkesverksamma som kommer i kontakt med målgruppen. Ytterligare en ambition var att projektet skulle samarbeta med andra civilsamhällesorganisationer för att nå deras medlemmar med relevant information.

Vikten av hälsa och hälsa som mänsklig rättighet kopplades inom *Projekt: Diaspora* till möjligheten för integration och tillgång till arbetsmarknaden. Bland annat kopplade projektet an till AMIF:s nationella mål om att "utveckla och hälsorelaterade åtgärder för att förebygga och motverka hälsoproblem som hinder för arbete". Med interventionen ville man uppnå att tredjelandsmedborgare som

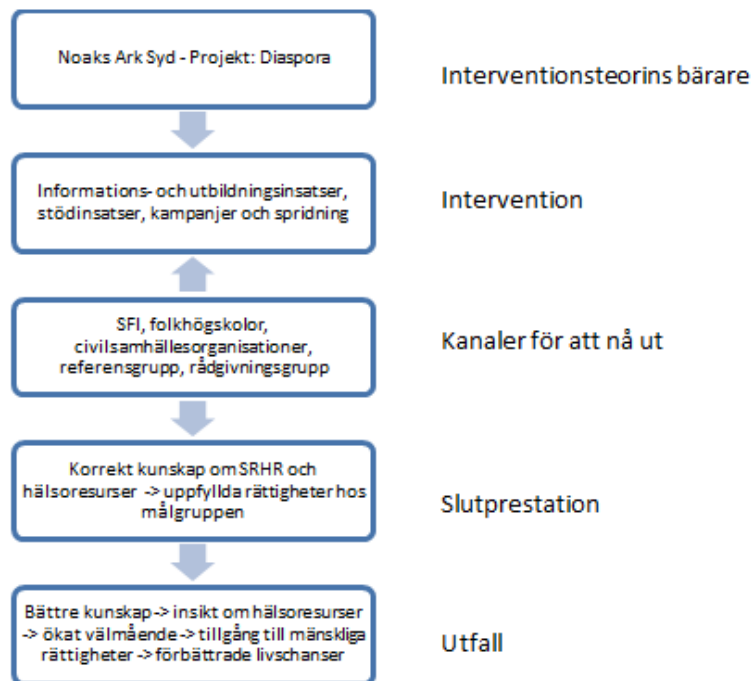


nått av projektet erhållit ökad information och kunskap om sexuell och reproduktiv hälsa och även kännedom om instanser där en kan få information och stöd vid behov. Att vara vid god hälsa och ha tillgång till hälsovård sågs som en förutsättning för att, enligt projektets ansökan, integreras i Sverige samt att brister i detta ökar risken för ohälsa för individen i form av depression, ökat riskbeteende och sjukdomar. För allmänheten ökar risken för spridning av sexuellt överförbara sjukdomar.

Vid projektstart hade Noaks Ark Syd redan under flera år arbetat med migranter och nyanlända, men upplevde att de inte i önskvärd utsträckning nådde de migranter som kommer till Sverige som anhöriginvandrare eller genom kärleksinvandring. Organisationen såg att detta berodde på att det saknades resurser att utveckla och bredda arbetet, i synnerhet eftersom de erfor att det krävdes okonventionella och resurskrävande arbetsmetoder för att nå just denna grupp. *Projekt: Diaspora* syftade till att genomföra ett sådant utvecklingsarbete. I utvecklingsarbetet ville de närma sig arenor där utsatta personer i migrationsprocessen befinner sig och utifrån detta skapa metoder som kunde underlätta sådant arbete i framtiden. Organisationen hade sedan tidigare ett brett kontaktnät med aktörer och arenor där nyanlända och migranter befinner sig, en resurs som *Projekt: Diaspora* planerades kunna använda. På grund av interna konflikter i organisationen uteblev planerade synergieffekter mellan organisationens olika delar. Se vidare i avsnitt "Personalgrupp". Redan i den inledande fasen i projektet blev det dock uppenbart att detta samarbete inom organisationens olika delar inte fungerade, och de planerade synergieffekterna mellan organisationens olika insatser och projekt uteblev. Detta innebar i sin tur ett stort bakslag för projektet och försenade dess aktiviteter och genomförande (se vidare i stycket "Intervention").

Förutom ovan nämnda direkta syfte med *Projekt: Diaspora* menade medarbetarna att det också fanns ett organisationsanknutet bisyfte. Projektet sågs som en del av Noaks Ark Syds utveckling genom att vidga organisationens problemställningar och målgrupp i en tid då HIV, utifrån ett västerländskt perspektiv med tillgången till bromsmedicin och bra hälsovård, är en kronisk, men inte livshotande, sjukdom. Att enbart arbeta med HIV, på det sätt organisationen

gjorde under 1980- och 1990-talet, ansågs därför som otillräckligt. Att arbeta med SRHR, migranter, våld i nära relationer och HBTQ-frågor var ett sätt för organisationen att bredda sitt ursprungliga syfte men hålla kvar vid dess rötter och hjärta. Genom ett EU-finansierat, metodutvecklande projekt kunde det bildas möjligheter till nya kontakter och samarbeten vilket i sin tur skulle kunna bidra till en tyngre relevans för organisationen även efter projektavslut. Projektet kan schematisk illustreras på följande sätt<sup>1</sup>:



Intervention ska i detta fall förstås som den insats, eller ingripande<sup>2</sup>, som projektet avsåg att ha gällande tredjelandsmedborgares information, kunskap och agerande om sexuell och reproduktiv hälsa.

<sup>1</sup> Modell av interventionsteori hämtad från Vedung 2009

<sup>2</sup> Vedung 2009:202

### Utvärderingens syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet för utvärderingen har varit att generera kunskap om förutsättningar och hinder i *Projekt: Diaspora* för att nå tredjelandsmedborgare med hälsoinformation gällande sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter. Detta har gjorts genom att belysa projektpersonalens erfarenheter, tankar och reflektioner om projektet och dess aktiviteter. Utvärderingens huvudsakliga frågeställningar har varit:

- Hur är personalgruppens samlade tankar och upplevelser av arbetet med interventionen?
- Hur har personalen arbetat för att utveckla fungerande metoder för att nå målgruppen?

Ytterligare en frågeställning som var aktuell i början av projekttiden och utvärderingen var hur projektet kunde skapa förutsättningar för ett långsiktigt arbete i frågorna, och sprida projektets kunskap till andra. Denna frågeställning tappade snabbt prioritet på grund av att fokus förflyttades till den omedelbara nutiden i samband med den organisatoriska turbulens personalgruppen genomled. Denna tredje frågeställning har i utvärderingen därför använts för att synliggöra organisatoriska förutsättningar och hinder för att ett tidsbegränsat arbete – i projektform – ska ha potentialen att omvandlas till ett mer långsiktigt.

### Metod och material

Utvärdering handlar om att titta bakåt för att vägleda framåt<sup>3</sup>. Föreliggande utvärdering har till största delen genomförts under den tid *Projekt: Diaspora* pågick och fokuserat på projektets processer snarare än dess resultat. Tillbakablickarna har därför till största delen varit kortsiktiga och syftat till lärande inom projektet under pågående projekttid. Det empiriska materialet som ligger till grund för utvärderingen samlades in genom kvalitativa intervjuer, främst med de anställda inom projektet, och det är i dessa intervjuer som tillbakablickarna gjorts. Totalt genomfördes 14 intervjuer med åtta anställda. Två av intervjuerna genomfördes i grupp, medan övriga var

---

<sup>3</sup> Vedung 2009:33

enskilda intervjuer. Att dessa två intervjuer gjordes i grupp hade syftet att fånga gruppens – de anställdas – sammantagna erfarenheter och observationer om projektet. Gruppintervjuerna åsyftade alltså till att fånga gruppens samspel och gemensamma reflektioner kring projektet<sup>4</sup>. Att medverka i utvärderingen via intervjuer ingick i de anställdas arbetsuppgifter, men ett återkommande problem var att hitta tider för möten, vilket berodde både på de anställdas höga arbetsbelastning och stress och på utvärderarens tidsmässiga begränsningar.

Förutom projektets anställda intervjuades en person ur referensgruppen. Om referensgruppen och dess roll i projektet finns att läsa i avsnittet "Projektets aktörer" och underrubriken "Referensgrupp". Projektledaren åtog sig vid två tillfällen skicka ut förfrågan till samtliga i referensgruppen om medverkan i utvärderingen, men endast denna enda person visade intresse att delta i en intervju. Då referensgruppen ansågs ha stor betydelse för projektet prioriterades deltagande i dess möten vid tre tillfällen. Under hela utvärderingens fortlöpande fanns ambitionen att även intervjua personer ur organisationens styrelse, som var projektets styrgrupp, men trots att ett flertal kontaktförsök gjordes via mejl och projektledare åtog sig att framföra förfrågan om deltagande, uteblev respons från styrelsen. Initialt fanns också en ambition om deltagande observationer i mötet med målgruppen, men det visade sig tids- och planeringsmässigt alltför svårt att genomföra.

Samtliga intervjuer utfördes i personliga möten. Alla intervjuer pågick i 30-60 minuter och spelades, med intervjupersonernas godkännande, in. Initialt transkriberades samtliga intervjuer, medan för senare intervjuer användes istället upprepad genomlysning av materialet och noggranna anteckningar för bearbetning. Bryman (2002) betonar vikten av att transkribera samtliga intervjuer, gärna utfört av erfaren och professionell personal<sup>5</sup>. Transkriberade intervjuer, menar Bryman, underlättar analysen och innebär att materialet finns kvar för utomstående granskning för fortsatt forskning, eller om det finns skäl att ifrågasätta de analyser och slutsatser som

---

<sup>4</sup> Bryman 2002:446f, om gruppintervjuer

<sup>5</sup> Ibid:429f

en forskare dragit utifrån intervjuer<sup>6</sup>. Ett annat val gjordes likväl inom denna utvärdering, och skälen till detta var främst bristande tid för ett sådant arbete, samt att eftersom intervjuerna spelades in bedömdes upprepade lyssningar med noggranna anteckningar utgöra ett fullgott alternativ. Istället för att spara det transkriberade materialet sparades det inspelade. I samband med intervjuerna informerades intervjupersonerna att det uppsamlade och nedtecknade materialet avidentifierades och att de uppgifter de lämnat inte kan kopplas till enskilda individer i den aktuella rapporten.

Intervjuerna var semistrukturerade. Inför intervjuerna fanns på förhand valda frågescheman i form av mindmap med de teman som var relevanta. Intervjuformen valdes på grund av sin flexibla process i kombination med möjligheten att fokusera på särskilda teman gällande det som är föremål för den aktuella undersökningen<sup>7</sup>. Intervjuernas fokus var personalens upplevelse av arbetet med interventionen samt reflektioner kring de metoder de använde för att nå projektets målgrupp. Även olika projektdokument, såsom projektansökan, kvartalsrapporter och ändringsansökningar, användes som underlag för analysen. Analysen gjordes fortlöpande under projektets gång.

Arbetet med utvärderingen försvårades av att projektet snabbt drabbades av personalomsättning. Detta medförde dels att det blev svårt att boka tider för intervjuer, och dels att det lärande som projektet och utvärderingen åsyftade underminerades när personer, deras kunskap och erfarenheter försvann från projektet och organisationen. Det finns också ett mönster gällande intervjuer att den första intervjun mellan forskare och intervjuperson är den som är mest oavslappnad<sup>8</sup>. Den höga personalomsättningen inom projektet innebar att de flesta av de intervjuer som gjordes, var första-intervjuer med nya medarbetare. Personalomsättningen berodde främst på det som upplevdes som en undermålig arbetsmiljö och konflikter inom organisationen. För utvärderingen innebar detta både svårigheter med att samla in reflektioner och erfarenheter inom projektet – vilket var en av dess huvudsakliga uppgifter – och

---

<sup>6</sup> Ibid

<sup>7</sup> Bryman 2002:415

<sup>8</sup> Ibid:414

att den kvarvarande personalen ofta uttryckte arbetsrelaterad ohälsa. Detta överskuggade alltså i många fall arbetet med interventionen. Ohälsan och stressen på arbetsplatsen förtog helt enkelt fokus från arbetet med projektet, och dess utfall kan inte på ett tydligt sätt skiljas från den organisatoriska turbulensen. I projektets och utvärderingens uppstart utformades ett gemensamt schema för intervjuer där dessa skulle genomföras med jämna tidsintervaller. Detta schema var inte möjligt att upprätthålla av ovan angivna skäl, och istället genomfördes intervjuerna oregelbundet vid tillfällen då det var tidsmässigt möjligt för både projektpersonal och utvärderare.

En viktig erfarenhet från utvärderingen gällande tidsmässiga möjligheter var att projekt inom civilsamhället inte sällan har aktiviteter under både dagtid, kvällar och helger. Ett utvärderingsuppdrag inom civilsamhället kan således kräva en flexibilitet att kunna utföra uppdraget både under kontorstid och efter. Inom detta uppdrag fanns begränsades möjligheter till sådan flexibilitet, vilket ytterligare försvårade planeringen av intervjuer och möjligheten till deltagande observationer av projektets aktiviteter och intervention.

#### Disposition

Inledningsvis ges en bild av den projektägande organisationen, Norks Ark Syd, dess historia och drivkrafter för att starta och driva *Projekt: Diaspora*. Därefter presenteras projektets olika aktörer och deras roller inom projektet. Avsnittet om målgrupper är indelat i primär målgrupp och sekundär målgrupp. I avsnittet om projektets intervention framgår projektets faktiska aktiviteter, hur dessa planerades och genomfördes och vilka förändringar som gjordes över tid. Här kan även utläsas projektpersonalens resonemang kring tillvägagångssätt och metoder, hur de valdes och vilka utfall de gav. Projektets specifika erfarenheter ligger till grund för en diskussion kring civilsamhällets förutsättningar där generella slutsatser dras kring civilsamhällets roll som arbetsgivare, demokratibärare och utförare av mänskliga rättigheter, inom avsnittet "Diskussion och resultat".

PROJEKT: DIASPORA  
- FÖRBÄTTRAD HÄLSA FÖR  
INVANDRADE TREDJELANDSMED-  
BORGARE

I avsnittet nedan följer en presentation av *Projekt: Diaspora*. Presentationen syftar till att ge en fördjupad förståelse av projektet genom att närma sig projektorganisationen och de olika bakgrunder som motiverade organisationen att driva projektet.

Projektorganisation: Noaks Ark Syd

*Projekt: Diaspora* drevs under cirka ett och ett halvt år av organisationen Noaks Ark Syd i Malmö. Noaks Ark Syd var en ideell förening och en lokalförening av den rikstäckande organisationen Noaks Ark som bildades 1986 som ett svar på hiv-positivas behov av psykosocialt stöd. Riksorganisationens vision är, enligt organisationens hemsida "att verka för en minskad spridning av hiv och dess konsekvenser för enskilda och för samhället i stort". Lokalföreningen i Malmö grundades 1987. Senare förenades lokalföreningen med den i Helsingborg och bildade tillsammans Noaks Ark Syd.

I 30 år arbetade Noaks Ark Syd med hiv- och STI-prevention (sexuellt överförbara infektioner), utbildning, psykosocialt stöd, rådgivning och opinionsbildning. Både hivpositiva och deras närstående kunde vända sig till organisationen, och likaså den som hade frågor om hiv eller sexuellt överförbara infektioner. Under det senaste decenniet skiftade organisationens fokus något, från att vara strängt fokuserat på hiv och STI till att inkludera ett bredare spektrum av

SRHR-frågor och även frågan om våld i nära relationer. Inom ramen för denna organisationsförändring, samt lokalföreningens geografiska position i en region där stor del av befolkningen har erfarenheter av migration, blev migranter en ny fokuserad målgrupp eftersom det var en grupp som identifieras som särskilt sårbar i SRHR-frågor<sup>9</sup>. Då spridning av, och bristande kunskap om, HIV är ett stort problem i några av de regioner som grupper av migranter kommer ifrån sågs arbetet med just migranter och SRHR-frågor, och HIV i synnerhet, som en logisk utveckling av verksamheten.

Förutom fokus på HIV arbetade Noaks Ark Syd även med opinionsbildning och prevention. Organisationen hade under perioden för *Projekt: Diaspora* ca 12 anställda, som dels arbetade med organisationens basverksamhet och dels med olika projekt. I huvudsak finansierades organisationens arbete och anställda av Region Skåne.

Utvärderingen av *Projekt: Diaspora* påbörjades när projektet startade, hösten 2016, och redan då blev det uppenbart att det fanns konflikter inom projektorganisationen. Dessa fördjupades under projekttidens gång, och kom att påverka projektets arbete på flera sätt. Föreliggande utvärdering har dock inte som syfte eller uppgift att behandla detta, men då det i så stor utsträckning påverkade arbetet och personalens arbetsmiljö – och därmed deras förutsättningar för att göra ett bra arbete – kommer detta att beröras inom ramen för utvärderingen. Våren 2018, innan projektet hann slutföras, begärde sig Noaks Ark Syd i konkurrs. Därmed fick projektet aldrig möjlighet att avslutas, att färdigställa sitt metodmaterial eller presentera sina slutsatser.

#### Varför ett *Projekt: Diaspora*? Bakgrund till projektet

I nedanstående avsnitt presenteras de tre olika bakgrunder som *Projekt: Diaspora* vilade på. Medan de två första, den behovsmässiga och den kunskapsmässiga bakgrunden var formulerade redan vid projektstart utvecklades den tredje, att arbeta med mänskliga rättigheter som utgångspunkt, framför allt under projektets första tid.

---

<sup>9</sup> "Begreppet sårbarhet används för att synliggöra hur personer som skiljer sig från normen kan vara utsatta på ett sätt som kräver särskilda stödinsatser. Sårbarhet omfattar tre dimensioner: utsatthet, konsekvenser och resurser". (NCK)



Den kom dock att få stor betydelse för projektet och sågs som väsentlig av projektets medarbetare.

#### Behovsbaserad bakgrund

Bakgrunden till *Projekt: Diaspora* står att finna i att Noaks Ark Syd, i sitt arbete med SRHR, erfarit att projektets primära målgrupp förbises i så gott som alla insatser, att den var svår att nå och befann sig i en särskilt utsatt situation. Den primära målgruppen utgjordes av anhöriginvandrade tredjelandsmedborgare, och dessa erbjuds inte den hälsoundersökning som andra migranter har tillgång till vid ankomst till Sverige. Istället vilar ansvaret för målgruppens hälsa och hälsoinformation på den som utgör deras anhöriganknytning i Sverige. Organisationens möte med målgruppen innan projektstart pekade på att det fanns kunskapsmässiga brister hos många anhöriga och att de inte fick tillgång till den hälsoinformation de borde fått. I vissa fall framkom det också att anhöriga avsiktligt undanhållit information om både hälsa och rättigheter – detta ofta i fall då anhöriganknytningen utgjorts av en svenskfödd man för en utomlands född kvinna och då relationen antagit en kontrollerande och/eller våldsam riktning. Organisationens erfarenhet var således att det fanns ett stort behov av att nå den primära målgruppen direkt, och på arenor där den befinner sig utan sällskap av den anhörige som stått för anknytningen till Sverige. Bakgrunden till projektet var således behovsbaserat och uppkom ur ett identifierat problem. Utgångspunkten var att detta inte var ett isolerat problem i den aktuella regionen, utan spritt över landet. Därför var syftade *Projekt: Diaspora* till att arbeta fram ett material och metoder som kunde användas även efter projektavslut och av andra aktörer. På så sätt ville Noaks Arks Syd vara en del av ett större förändringsarbete för målgruppen.

#### Kunskapsmässig bakgrund

Bakgrunden till *Projekt: Diaspora* var dock inte enbart i projektororganisationens erfarenhet, utan hade också annat kunskapsmässigt stöd. Från rapporten "Migration och sexuell hälsa och prevention" som dåvarande Smittskyddsinstitutet (SMI) gav ut 2012 hämtade *Projekt: Diaspora* följande framgångsfaktorer och inkommerade i

projektets arbetsätt, där SMI-rapporternas slutsatser presenteras i de övre punkterna och *Projekt: Diasporas* anpassning i de nedre.

- *Att preventionsmetoder som riktas till individer behöver kompletteras med strukturella perspektiv. Sådana perspektiv kan tydliggöra hinder för individer att tillgodogöra sig traditionella interventionsprogram*
  - Av rapportens fyra summerande punkter är det denna som till synes i lägst grad påverkat utformningen av *Projekt: Diaspora*. Detta kan delvis förklaras med att den strukturella ambitionen sågs som långsiktig, och inte som en primär uppgift inom projektiden. I viss utsträckning kan människorättsperspektiven, som nämns mer ingående nedan, inlemmas här, samt de delar av projektets aktiviteter och information som syftade till att åskådliggöra strukturell rasism och diskriminering. Hit kan också räknas ett övergripande internt värdegrundsarbete inom den organisation som ska ta sig an liknande arbete. Se mer om detta inom avsnittet om *Projekt: Diasporas* upplägg och aktiviteter.
- *Att genusperspektiv är centralt inom HIV- och STI-prevention, inklusive i migrationssituationer, eftersom kvinnor generellt sett är särskilt utsatta*
  - Kvinnor och HBTQ-personer fokuseras inom projektet enligt dess primära ansökan och projektplan. Ett sådant fokus innebär inte nödvändigtvis ett tillämpat genusperspektiv, men genusperspektivet kan uttolkas under projektgången då flera av projektets metoder också ställer maktrelationer och ömsesidiga påverkansprocesser i centrum (detta resonemang utvecklas i avsnittet "Projektets metod och metodmaterial").

- *Att det är värdefullt att inom HIV- och STI-prevention även satsa på åtgärder som inte handlar om dessa frågor, utan även saker såsom möjligheter till arbete/försörjning*
  - Denna premiss införlivades i *Projekt: Diaspora* genom att koppla hälsa – både som frihet från sjukdom och som välmående – till integration och möjligheter till arbetsmarknaden. Genom att koppla kunskap om hälsa, och då specifikt sexuell hälsa, till möjligheter till försörjning hade projektet ambitionen att motivera målgruppen till högre grad av intresse och motivation till deltagande.
- *Att migration innebär, genom förändringar på flera nivåer i människors liv, en osäker situation eller process som leder till ökad riskutsatthet i många avseenden*
  - I *Projekt: Diaspora* togs denna kunskap till vara och ledde till att projektet utformade en stödinsats som individer ur målgruppen kunde utnyttja vid behov. Kunskapen blir också tydlig i hur flera av aktiviteterna byggdes upp, med fokus på praktisk information som ram till hälsoinformation, vilket syftade till att underlätta för deltagarna att minska sin egen riskutsatthet försedda med rätt kunskap och praktiskt kunnande om var ytterligare hjälp och resurser finns tillgängliga.

En annan kunskapsmässig grund som användes i projektet var sju hälsofrämjande principer<sup>10</sup>, som projektet åsyftade att uppfylla. Principerna är:

- Helhetssyn på hälsa
- Maktmobilisering
- Jämlikhet
- Delaktighet

---

<sup>10</sup> Rootman et. al., 2001

- Intersektionellt arbete
- Multistrategi
- Hållbarhet

Som synes överlappar dessa principer på flera sätt de slutsatser som presenterades i rapporten från SMI, varför det är tydligt att dessa kunskapsgrunder ligger i linje med varandra och kan användas parallellt och ömsesidigt bekräftande. Tillsammans utgör dessa en teoretisk och kunskapsmässig bas för hur *Projekt: Diaspora* utformats och utvecklats.

### Mänskliga rättigheter som utgångspunkt

Under projektets gång framarbetades en allt tydligare utgångspunkt i ett människorättsperspektiv. Redan initialt betonades SRHR utifrån en bred definition, men under projektets gång framkristalliserades detta som en nyckel för att komma åt diskussioner och resonemang som annars riskerat bli åsiktsbaserade. För att undvika detta arbetade projektgruppen fram tre huvudsakliga rättigheter: rätt till sin kropp, rätt till sin sexualitet och rätt till hälsa, som användes som grund för både informationsinsatser och för informationsutvecklingen. De aktuella rättigheterna finns i ett eller flera internationellt erkända människorättsdokument som Sverige – och ibland målgruppens ursprungsländer – ratificerat. En sådan utgångspunkt innebar att projektmedarbetarna kunde avstyra eventuella diskussioner om åsikter och religiösa/kulturella traditioner genom att hänvisa till ett vedertaget internationellt regelverk. Diskussionerna kunde på detta sätt fokusera på *hur* rättigheter skulle uppfyllas snarare än att handla om vem som innehar rättigheter och inte och argument som beskär vissa grupper rättigheter. Då projektmedarbetarna medgav att de frågor som projektet arbetade med ofta kunde väcka starka känslor och ofta var förbundna med starka övertygelser, erbjöd utgångspunkten i mänskliga rättigheter ett stöd och en stabilitet i arbetet.

### Projektets aktörer

Inom *Projekt: Diaspora* fanns flera olika grupper av aktörer som tillsammans skulle bidra till projektets måluppfyllelse. Aktörerna pre-

senteras nedan, först utifrån vilken roll de hade eller tilltänktes ha i projektet, vilka eventuella förändringar som skedde under projekt-tiden och vilka lärdomar som kunnat dras av deras funktion inom *Projekt: Diaspora*. I avsnittet om den primära målgruppen återfinns också ett resonemang kring maktanalys och särskild sårbarhet, då detta var frågor som väcktes av projektmedarbetarna i arbetet med målgruppen.

### Personalgrupp

Under projekttiden fanns det fem tjänster inom *Projekt: Diaspora*. De anställda hade olika befattningar och olika arbetsuppgifter. Projektet innefattade arbetsuppgifter med projektsamordning, utbildning, ekonomi, förmedling av information, förmedling av stöd/rådgivning, framtagande av projektmaterial, kontakt med intressenter och samarbetspartners, genomförande av kampanjinsatser, uppföljning samt rapportering. Personalgruppen innehade en exekutiv roll och planerade, genomförde och utvärderade projektets insatser. Rollerna inom projektet var fördelade mellan en projektledare (100%) som hade övergripande ansvar för projektet, det dagliga arbete och därutöver fungerade som kommunikatör. En projektstrateg arbetade 75% med att utveckla projektet och hade särskilt ansvar för referens- och rådgivningsgruppen. Projektstrategen hade också som ansvar att utbilda resten av personalgruppen till informatörer. En socionom anställdes på 50% för att kartlägga vilka insatser som fanns tillgängliga för att hjälpa målgruppen samt erbjuda stödsamtal vid behov. En informatör var anställd på 25% med särskild uppgift att nå föreningar och migranter från Sydostasien, då detta tidigare varit en målgrupp som organisationen haft mycket svårt att nå. Därutöver hade projektet en anställd ekonom och administratör anställd på 75%. Majoriteten av personalgruppen som inte arbetade heltid fyllde ut sina tjänster till heltid, antingen inom organisationen eller med andra anställningar.

Personalgruppen var under största delen av projekttiden instabil på grund av den turbulens som genomsyrade projektorganisationen. En allvarlig konflikt och arbetsmiljöproblem fanns redan när projektet startade i september 2016. Detta ledde på sikt till hög perso-

nalomsättning inom projektet, där samtliga medarbetare byttes ut under den tid projektet varade.

Personalomsättningen försämrade förutsättningarna för lärande inom projektgruppen, och som följd även i relation till projektorganisationen. Trots att alla dokument fanns sammanställda och redo för överlämning vid personalbyte vittnade de anställda att många kontakter och arbetsprocesser var personbundna och upplevdes som svåra att återuppta av andra vid nyanställning.

Personalomsättningen skapade också osäkerhet inom personalgruppen, och flera av de anställda i projektet menade att det vid personalskifte uppstod förvirring om roller och arbetsfördelning. Detta ledde i sin tur till dubbelarbete och stress kring vissa arbetsuppgifter, medan andra arbetsuppgifter föll mellan stolarna och glömdes bort. Medan projektet framskred drabbades också flera anställda av sjukskrivningar, vilket ytterligare ökade arbetsbelastningen för den anställda som var kvar inom projektet.

Under projektets tre första kvartal var personalgruppen relativt stabil, där det var konflikter med andra grupper inom projektorganisationen som utgjorde en osäkerhet. Personalgruppen menade här att de hade stort stöd av varandra och hade ett dynamiskt och utvecklande samarbete, exempelvis menade de att kompletterande kompetenser, utbildningar och erfarenheter ledde till att de hade utbyte av varandra och skapande en lärande grupp. Detta ansåg de vara mest slumpmässigt, men reflekterade över att det var en lärdom att ta tillvara på inför framtida projekt. De betonade också vikten av att flera inom gruppen hade en väl utvecklad maktanalys i förhållande till projektets syfte och arbete, vilket införlivades i de metoder som projektet använde och utvecklade.

Lärdomen från personalgruppens erfarenheter är således att stabilitet inom en väl fungerande arbetsgrupp är viktigt för förutsättningarna att göra ett fullgott jobb och leverera efterfrågade resultat. Den instabilitet och stress som följde med projektorganisationens större turbulens innebar, enligt samtliga inom personalgruppen, att deras möjlighet att utföra sitt jobb försämrades på grund av den bristfälliga psykosociala arbetsmiljön.

## Styrgrupp

Projektets styrgrupp innehade det övergripande ansvaret för att *Projekt: Diaspora* genomfördes enligt ansökan och avtal med finansären. Styrgruppen hade som uppgift att följa projektets strategiska arbete och övergripande riktning. Den utgjordes av styrelseledamöterna för Noaks Ark Syd, och planerades ha möte med projektledaren minst en gång varannan månad, men oftare vid behov. Styrgruppen skulle då ta beslut som låg utanför projektledarens delegation och därutöver vara ett stöd i arbetsprocessen.

Enligt utvärderingsplanen var ambitionen att styrgruppen, eller representant från den, skulle medverka i intervjuer för materialinsamlingen till utvärderingen. Tyvärr kunde denna ambition inte uppfyllas, då ingen från styrelsen svarade på de kontaktförsök som gjordes. Under projektiden byttes styrelsen ut vid flera tillfällen, då både ordinarie och extra årsmöten sammankallades på grund av att flera styrelseledamöter lämnade sitt uppdrag, främst på grund av konflikterna inom organisationen. Förändringar i styrelsens och styrgruppens sammansättning bidrog till att ytterligare instabilisera arbetsmiljön och arbetsförhållandena för de anställda. Under en period hade organisationen överhuvudtaget ingen styrelse, då majoriteten av ledamöterna avsåg sig sina uppdrag utan att ersättare fanns. För *Projekt: Diaspora* innebar detta att det inte fanns någon styrgrupp som kunde fatta övergripande beslut, men inte heller någon firmatecknare som kunde underteckna rapporter, avtal eller betala ut arvoden. Detta innebar i sin tur att arbetet under denna period inte upprätthöll den takt och intensitet som annars troligen varit möjlig.

Återigen blir det tydligt att stabilitet inom den organisation som driver ett projekt är väsentligt för att skapa de mest gynnsamma förutsättningarna för projektets genomförande. En styrelse och styrgrupp behöver vara medveten om sitt ansvar som arbetsgivare – vilket innefattar arbetsmiljöansvar – och sitt ansvar för att skapa och upprätthålla en arbetsmiljö som främjar det arbete som ska utföras av organisationen och dess anställda. Trots att många finansärer har rutiner i samband med projektansökningar för att säkerställa att den sökande organisationen följer demokratiska värderingar (vilket ofta görs via granskning av stadgar) och en funge-

rande verksamhet (vilket vanligen görs via granskning av verksamhetsberättelser, ekonomisk årsredovisning och revisorernas kontroll) kan det finnas anledning att reflektera över om det behövs ytterligare funktioner för att säkerställa organisationens kapacitet att genomföra projektverksamheten. En vidareutveckling av denna tankegång finns nedan i avsnittet om "Civilsamhällets förutsättningar".

### Referensgrupp

I de intervjuer som genomfördes med personalgruppen betonades referensgruppens betydelse kontinuerligt. Referensgruppens syfte var tvådelat – dels skulle den fungera som en kanal för att nå målgruppen och dels skulle den ha funktionen som representanter för målgruppen och i denna roll vägleda projektet att bli målgruppsanpassat. Av dessa anledningar var referensgruppen en grupp sammansatt av personer från olika etniska och kulturella communities som skulle spegla mångfalden inom målgruppen och ha en förståelse för målgruppens behov. Genom att personerna i gruppen själva hade erfarenhet av migration och insikter i sitt communities förhållningssätt var förhoppningen att de skulle kunna bidra med dessa kompetenser in i projektet. Det var framför allt det material, både informationsunderlag och metodmaterial, som skulle tas fram inom projektet som behövde målgruppsanpassas och därmed erfordrade referensgruppens input. Därtill hade referensgruppen som uppgift att följa upp projektets utförda arbete samt att bistå projektpersonalen att fortlöpande fördjupa och utveckla problem-, behovs- och omvärldsanalyserna.

Referensgruppens andra huvudsakliga uppgift bestod i att fungera som nätverk för att nå målgruppen. Samtliga personer som rekryterades till referensgruppen hade ett aktivt engagemang i civilsamhället. Flera av dem var aktiva inom andra ideella föreningar och hade breda kontaktnät. Detta sågs som värdefullt för projektet eftersom det sågs som möjliga informationskanaler, men också för att referensgruppen skulle kunna komma med idéer och förslag på hur projektet kunde nå målgruppen och på vilka arenor.

Ambitionen var att referensgruppen skulle ses en gång varje månad för att aktivt kunna fylla sitt syfte. Det visade sig dock tidigt i pro-



jektet att detta var svårt att uppfylla. Det blev uppenbart att då referensgruppens medlemmar ofta förvärvsarbetade och var föreningsaktiva inom andra ideella föreningar hade flera av dem svårt att hinna med det uppdrag som referensgruppsmedverkan innebar, i synnerhet då uppdraget skedde på ideell basis.

Referensgruppen sattes samman genom kontakter, det vill säga personer som de projektanställda sedan tidigare kände till och som de visste hade lång erfarenhet av att arbeta med migranter. Urval gjordes också utifrån tillgången till kontaktnät. Kunskap om SRHR sågs som en merit, men inget krav då det ingick inom projektaktiviteterna att utbilda och fortbilda referensgruppen i dessa frågor. Flera av personerna som ingick i gruppen hade dock kunskap i frågorna på en skala från grundläggande till djup. Ett annat viktigt kriterium var att referensgruppens medlemmar skulle ha tid och engagemang att skänka projektet. Att referensgruppsmötena efter knappt första projektåret blev allt glesare anges av personalgruppen snarare ha att göra med instabiliteten inom organisationen och den efterföljande personalomsättningen, än bristande engagemang från referensgruppen. Personalen vittnar om att det var svårt att hitta mötestider och att de själva upplevde tidsbrist och stress vilket i sin tur ledde till en bortprioritering av referensgruppsmötena. Detta går helt i kontrast till den fundamentala betydelse som referensgruppen ansågs ha inom både projektansökan och projektplanen. För att kompensera för detta valdes att istället anordna informationsinsatser och möten hos de föreningar som deltagarna i referensgruppen själva var aktiva inom. På detta sätt upprätthölls kontakten mellan referensgruppens deltagare och projektet. Det innebar också att möjligheten för referensgruppen att återkoppla till projektet och hur informationen togs emot av målgruppen bibehölls, samt att det skapade resultat i form av informationsinsatser. Förlusten med detta arbetssätt var referensgruppens kontakt med varandra, och därmed uteblivna synergieffekter mellan olika referensgruppsmedlemmar och deras föreningar. Då en av motivatorerna för den referensgruppsmedlem som intervjuades var just utbytet mellan deltagarna i gruppen och den personliga utveckling som detta kunde medföra, innebar denna förändring en negativ utveckling avseende projektmedverkan.

Kombinationen av att referensgruppen ansågs mycket betydelsefull för att nå projektets målsättningar och att dess medlemmar generellt hade begränsat med tid, ger anledning att fundera över om det varit fördelaktigt om projektet sökt medel för att kunna kompensera referensgruppen ekonomiskt för deras medverkan. Detta skulle visserligen vid en första anblick motsäga civilsamhällets ideella engagemang, men i relation till att målgruppens medverkan sågs som fundamental för projektet skulle det likväl kunna vara motiverat att erbjuda ersättning som exempelvis kunde kompensera för förlorad arbetsinkomst. En längre diskussion kring den eventuella motsättningen mellan ideellt engagemang och ekonomisk kompensation för insatser inom civilsamhället står att finna nedan i avsnittet om "Civilsamhällets förutsättningar".

Eftersom referensgruppen innehade en sådan viktig position inom projektet var det också av yttersta vikt att dess medlemmar medverkade i utvärderingen. Referensgruppsmötena var därför angelägna för utvärderaren att närvara vid. Detta skedde vid tre tillfällen. Under projektets andra år genomfördes färre möten med referensgruppen och det fanns inte lika stora möjligheter för utvärderaren att delta. Förutom dessa tre gemensamma träffar intervjuades alltså en referensgruppsmedlem separat. Som angetts ovan fick dock samtliga referensgruppsmedlemmar frågan om en sådan intervju.

#### Rådgivningsgrupp

Inom *Projekt: Diaspora* var en av de planerade aktörerna den så kallade rådgivningsgruppen. Gruppen skulle bestå av yrkesverksamma som under projekttiden arbetade, eller hade arbetat, med projektets direkta målgrupp inom exempelvis myndigheter, ideella verksamheter, forskningsinstitut eller inom hälso- och sjukvården. Rådgivningsgruppen var tänkt att fungera som ett nätverk för kunskaps- och erfarenhetsutbyte, primärt om hälsoinsatser riktade direkt till målgruppen. Personalgruppen och rådgivningsgruppen skulle träffas två gånger per år, det vill säga totalt fyra gånger under projekttiden, som spände över två år. Dess medlemmar förbereddes också på att de kunde komma att kontaktas av projektpersonalen vid andra tillfällen, om behov uppstod.

Under den tid som projektet och utvärderingen pågick genomfördes endast ett av dessa fyra planerade möten med rådgivningsgruppen. Mötet skedde under projektets första år, och de närvarande projektmedarbetarna ansåg inte att mötet som givande eller fyllde den tänkta funktionen. Projektmedarbetarna upplevde att de och rådgivningsgruppen stod långt ifrån varandra värdemässigt och uttryckte att många av de föreställningar och missuppfattningar om målgruppen och dess situation som projektet åsyftade att förändra fanns representerade i rådgivningsgruppen. Detta upplevdes som problematiskt eftersom rådgivningsgruppens funktion bland annat var att ge råd och kunskap till projektet, men utifrån dessa vitt skilda utgångspunkter och perspektiv upplevde projektmedarbetarna att detta snarast skulle bli kontraproduktivt i förhållande till projektets syften. Projektmedarbetarna uttryckte en besvikelse över att personer som har lång professionell erfarenhet med möten och arbete med målgruppen formulerade inställningar och attityder som projektmedarbetarna uppfattade som fördomsfulla. Konsekvensen blev att personalgruppen beslöt att inte använda sig av rådgivningsgruppen inom projektet i den bemärkelse som det var tänkt, utan att den istället skulle nyttjas som en potentiell spridningsresurs för projektets erfarenheter och material. Samtidigt gav mötet inspiration till att fortsätta och ytterligare fokusera på hur projektet kunde arbeta med att förankra de grundläggande värderingar som projektets vilade på (se avsnitt om "Mänskliga rättigheter som utgångspunkt").

Det är möjligt att en annan situation, där projektmedarbetarna inte upplevde den stress och pressade arbetssituation som nu var fallet, hade kunnat innebära att de – istället för att se mötet med rådgivningsgruppen som ett motstånd – upplevt det som en utmaning och underlag för metodutveckling kring hur en kan möta värdemässiga skillnader inom olika professioner. Under sådana omständigheter hade diskussionerna eventuellt kunnat bli konstruktiva och utvecklande och på detta sätt bidra till projektet och dess syften, men så var alltså nu inte fallet. Istället föll rådgivningsgruppens viktiga funktion bort, då samarbetet upplevdes som alltför komplicerat och tidskrävande på grund av de upplevda värderingsmässiga skillnaderna.

## Målgrupper

*Projekt: Diaspora* arbetade med två nivåer av målgrupper. Dels hade projektet en direkt och primär målgrupp, till vilken projektets insatser och intervention riktade sig (hädanefter kallad primär målgrupp), dels riktade sig projektet till personer, grupper och professioner som mötte och hade kontakt med den primära målgruppen (hädanefter kallad sekundär målgrupp). Därutöver hade projektet en ambition att nå allmänheten med vissa kampanj- och informationsinsatser, för att genom detta dels sprida kunskap i sakfrågorna men även för att på detta sätt nå den primära målgruppen.

## Primär målgrupp

Den primära målgruppen inom *Projekt: Diaspora* var den grupp som projektet insatser syftade till att nå. I början av projekttiden angavs denna målgrupp bestå av anhöriginvandrade tredjelandsmedborgare. Detta innebär den grupp människor som migrerar till Sverige från ett land utanför EU på grund av anknytning till familj, släkt eller relation till någon som redan bor i Sverige, har uppehållstillstånd eller är svensk medborgare. Målgruppen motiverades med att just denna grupp av migranter inte erbjuds det hälsosamtal och hälsoundersökning som andra nyanlända migranter erbjuds och genomgår vid ankomst till Sverige. Istället vilar ansvaret för korrekt hälsoinformation och, vid behov, hälsoundersökning på den anhöriga till vilken anknytningen i Sverige finns. Projektmedarbetarna uppgav att det i förarbetet till projektet framkommit att en sådan lösning visat sig innebära att många av dem som migrerar till Sverige på grund av anknytning inte får tillgång till korrekt hälsoinformation, och ofta inte heller någon hälsoundersökning. Beroende på hälsotillstånd hos den nyanlända kan detta innebära hälsorisker inte bara för den egna personen, utan även för dess anhöriga och övrig befolkning, till exempel i form av spridning av olika typer av infektioner. Att nå denna grupp med korrekt hälsoinformation är därmed angeläget på både ett individuellt och samhällsligt plan, vilket projektet också uppmärksammade.

Att vara beroende av en anhörig för att erhålla korrekt och praktisk hälsoinformation kan vara riskabelt oavsett hälsoområde, eftersom

det innebär en maktobalans mellan individer. Än större riskfaktor är det att vara beroende av en anhörig gällande SRHR-frågor eftersom dessa ofta är skam- och tabubelagda. Maktobalansen riskerar att öka i de fall då anknytningspersonen besitter mer information om frågorna än den nyanlända migranten, och där anknytningspersonen därmed innehar makten att besluta vilken, om någon, information som är lämplig att förmedla. *Projekt: Diaspora* åsyftade att utjämna denna maktobalans genom att sprida information direkt till anhöriginvandrade tredjelandsmedborgare. Förarbetet till projektet hade också visat att det inom denna målgrupp rådde ett bristande förtroende för hälso- och sjukvården, varför slutsatsen drogs att civilsamhället kunde vara ett stöd – både genom att erbjuda grundläggande kunskap och information men även genom att arbeta med att höja förtroendet för den hälso- och sjukvård som finns. Målgruppen, anhöriginvandrade tredjelandsmedborgare, var en målgrupp som projektet hade svårt att nå. Målgruppen planerade nås via projektorganisationens kontakter, såsom SFI-utbildningar och andra etablerade institutioner, vilket till viss del gjordes men där ett flertal kontakter också skars av på grund av den inomorganisatoriska konflikt som pågick inom Noaks Ark Syd. När dryga tredjedelen av projekttiden förflutit framkom det att det rått en missuppfattning kring målgruppen. Medan anhöriginvandrade tredjelandsmedborgare utgjorde en prioriterad målgrupp inom den primära målgruppen, var det inte uteslutande anhöriginvandrare projektet syftat till att nå. Den primära målgruppen innefattade istället alla typer av invandrade tredjelandsmedborgare, oavsett invandringsskäl. Detta underlättade för projektet att nå uppsatta mål gällande antalet deltagare (alltså antalet personer som skulle nås av information och utbildning), men försvårade tolkningen av det underlag som samlats in utifrån andra kriterier. Det var helt enkelt svårt för projektets medarbetare att med säkerhet veta vem som nåtts av vilken information, och det totala antalet inom den primära målgruppen. Vad missuppfattningen de facto berott på framkom inte i utvärderingens intervjuer och material, men missförståndet innebar en viss försening i projektets resultat, där projektet tidigt nådde betydligt fler individer än vad som angetts som mål, men där det förekom tveksamheter kring om man nått de individer man

hade som störst prioritet att nå. En frustration kring detta missförstånd följde med projektet under resterande tid som utvärderingen fortlöpte, en frustration som späckades på av det personalombyte som skedde under projekttiden – där det inte var de personer som arbetat utifrån missförståndet som sedan drev projektet efter att det retts ut. Den nya personalen fick i uppdrag att ”arbeta ikapp”, vilket upplevdes som problematiskt.

Förutom att nå målgruppen tillkom svårigheter med att hitta metoder för att mäta om projektet nådde rätt målgrupp i de insatser som gjordes. Projektmedarbetarna uppgav att de vid utbildnings- och informationsinsatser erfor problem med att be människor förklara sin anknytning till Sverige, då många var misstänksamma till att lämna ut sådan information och hade svårt att förstå vad deras uppgifter skulle användas till och varför de behövdes. Medarbetarna i projektet vittnade om att de var medvetna om att delar av målgruppen migrerat på grund av politiska skäl och hyste misstänksamhet gentemot alla former av registrering av deras personliga information, då de var rädda att denna skulle hamna i fel händer eller eventuellt kunde komma att användas emot dem. I kombination med att den information som projektet erbjöd handlade om frågor som var känsliga och tabubelagda, och i vissa fall – såsom när informationen handlade om HBTQ-frågor eller abort – utgjorde lagbrott i en del av målgruppens ursprungsländer, fanns inte sällan ett ifrågasättande av och motvillighet till att lämna ut personuppgifter såsom namn, ålder eller anknytning till Sverige. Vid de initiala informations- och utbildningsinsatserna erfor projektmedarbetarna därför att den största delen av tiden lades på att förklara varför de behövde denna information – för att kunna mäta om de nådde den målgrupp som de erhöll finansiering för att nå – snarare än att faktiskt informera och utbilda.

Detta blir ett exempel på hur finansiärers krav på att beviljade medel går till åsyftade insatser och när den tilltänkta målgruppen, i själva verket kan försvåra arbetets utförande. Det är därför önskvärt att finansiärer har en flexibel hållning och en nära dialog med de projekt de finansierar. Konsekvensen i *Projekt: Diaspora* blev att projektet såg sig nödgat att hitta vägar och lösningar på detta, vilket krävde tid och resurser – och dessutom innebar trubbiga mätin-

strument – som annars kunnat läggas på att nå ut med information och utbildning. Projektets medarbetare vittnade om en betydande frustration kring situationen och löste vid ett flertal tillfällen problemet med att hellre informera ett större antal personer där endast ett fåtal ”registrerades” som tillhörande målgruppen, än att avkräva samtliga närvarande de personuppgifter som behövdes. Resultatet av detta blev i sin tur att många information- och utbildningsinsatser blev osynliga, eller mycket småskaliga, i relation till projektets kvantitativa målsättning gällande informerat antal individer. Å andra sidan innebar detta tillvägagångssätt att långt fler personer nåddes av projektets insatser, personer som i sin tur skulle kunna sprida informationen vidare och på så sätt vara en del av projektets indirekta och sekundära målgrupper. Därför ansåg personalgruppen att detta var ett möjligt tillvägagångssätt, men samtidigt upplevde de under projektets tre första kvartal en stress över att inte kunna nå de 2000 personer som projektet hade som målsättning.

En särskilt prioriterad del av den primära målgruppen var anhöriginvandrade från Sydostasien. Projektets medarbetare uppgav att stora delar av denna grupp anlände till Sverige i form av kärleksinvandring, alltså att en individ flyttar till Sverige på grund av en kärleksrelation till någon som redan bor i Sverige, har uppehållstillstånd eller är medborgare i landet. Denna grupp var speciellt svår att nå eftersom det visat sig vara ovanligt att dessa personer genomgår SFI (svenska för invandrare) vid ankomsten, om alls. SFI har annars visat sig vara en effektiv arena för att nå tredjelandsmedborgare, men för det aktuella projektet var denna arena otillräcklig. Eftersom denna målgrupp ansågs vara en större utmaning att nå anställdes en särskild informatör med kontakter i sydostasiatiska communities med uppgift att fokusera på denna grupp. Hur detta arbete bedrevs redovisas i avsnittet om ”Uppsökande verksamhet”.

Förutom den sydostasiatiska gruppen var även HBTQ-personer, kvinnor och barn särskilt prioriterade inom den primära målgruppen. I projektets ansökan motiverades detta med att dessa grupper har en särskild utsatthet, i synnerhet gällande frågor som rör sexuell och reproduktiv hälsa, varför de ansågs extra viktiga att nå.

### *Utsatthet, särskild sårbarhet och makthierarkier*

Det är, av förklarliga skäl, inte ovanligt att insatser riktas till personer eller grupper som befinner sig i en särskild utsatthet. Det är grupper som kan behöva extra stöd eller hjälp och insatserna syftar ofta till att minska glappet mellan dessa grupper och majoritetsbefolkningen. Även *Projekt: Diaspora* hade som syfte att inom målgruppen i synnerhet nå grupper som definierats som särskilt sårbara. Dessa utgjordes av HBTQ-personer, kvinnor och barn. Under projektets gång restes delar av personalen betänkligheter kring detta tillvägagångssätt – inte kring den specificerade målgruppen i sig, utan hur detta behandlades i ansökan och vad det kunde ha för effekt för projektets utförande. Vad medarbetarna ansåg att ansökan missade var ett maktperspektiv kring *varför* dessa grupper är särskilt sårbara. En viktig del av att förstå begreppet särskild sårbarhet är nämligen att förstå att sårbarheten är något som samhället skapar och inte är en egenskap hos gruppen. Genom att i ansökan enbart nämna dessa grupper som utsatta, och använda det som utgångspunkt i projektet ansågs projektet i sin struktur befästa normer snarare än utmana dem. Detta ansågs också vara tydligt i det antagande som görs i ansökan om att tredjelandsmedborgare ofta kommer från "länder där tillgång till kunskap om sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter är begränsad"<sup>11</sup>. Ett par medarbetare lyfte här behovet av en maktanalys i det språkbruk som organisationen själv använder, eftersom det språk och de ord som används i en ansökan lätt blir gällande för projektarbetets attityd och genomförande, i synnerhet om det finns medarbetare som inte själva har ett utarbetat normkritiskt förhållningssätt. Att ansökan gör anspråk på att generellt veta kunskapsnivån om SRHR hos målgruppen ansågs fördomsfullt och onyanserat. Liknande synpunkter framlades gällande att ansökan använder ord som "kulturanpassad" istället för det av projektmedarbetarna föredragna "målgruppsanpassad". Synpunkten om att språkbruket i ansökan riskerade producera rasistiska makthierarkier och västlig etnocentrism framfördes, och det var något som ansågs gå i skarp kontrast mot vad som uppfattades som projektets syfte. Flera av medarbetarna i projektet

---

<sup>11</sup> Projektansökan, sid 6



ansträngde sig istället för att arbeta med ett "jämsidesperspektiv" i förhållande till målgruppen, istället för det "ovanifrånperspektiv" som de uppfattade fanns i ansökan.

Skiljelinjen mellan de två förhållningssätten kan liknas med den som går mellan välgörenhetsarbete och arbete för social förändring, där ett välgörenhetsarbete generellt står för en bibehållen och osymmetrisk maktrelation mellan givare och mottagare medan ett arbete för social förändring handlar om att förändra sociala strukturer i grunden för att åstadkomma ett mer jämlikt samhälle. De ovan nämnda projektmedarbetarna gjorde anspråk på att arbeta utifrån ett perspektiv för social förändring, medan de uppfattade ansökan gå mer i linje med ett välgörenhetsperspektiv. De aktuella projektmedarbetarna reflekterade också varifrån detta, enligt dem, olämpliga språkbruk och välgörenhetsperspektiv kom ifrån – om det var ett symptom på attityder inom organisationen eller om det var en återspeglning av problemställningar och formuleringar som antas premieras av finansiärer. Även mellan finansiärer och projektorganisationer finns en makthierarki, där finansiären som innehar de ekonomiska medlen har den största makten. Det är därför inte orimligt att anta att projektorganisationer ofta – kanske oftare än de vill erkänna – anpassar sina perspektiv och språkbruk efter vad de uppfattar föredras av finansiären, efter det som helt enkelt antas "gå hem". Att finansiärer använder styrningsmekanismer för att finansiera sådant som de har i uppdrag att främja är givetvis inte orimligt, men det blir problematiskt när ansökningsförfarande upprätthåller makthierarkier på ett okritiskt sätt, i synnerhet gällande verksamheter som arbetar utifrån ett människorätts- och jämlikhetsperspektiv. I fallet med *Projekt: Diaspora* kan också nämnas att ingen av dem som arbetade med projektet hade varit med och utformat ansökan. Utifrån projektmedarbetarnas erfarenheter inom projektet i relation till ansökan kan diskussionen lyftas om hur ett mer maktkritiskt förhållningssätt kan införlivas i ansökningssystemet.

Delar av projektpersonalen såg det också som problematiskt att de inom målgruppen skulle fokusera på grupper som ansågs särskilt sårbara. Problematiken ansågs ligga just i begreppet "särskild sårbarhet" eftersom fokus inom ett sådant perspektiv hamnar på de

grupper som blir utsatta för kränkningar, och inte de/det som möjliggör eller utför kränkningarna. Särskild sårbarhet används för att belysa att vissa grupper i högre grad än andra har otillräcklig tillgång till sina mänskliga rättigheter, men utifrån den maktanalys som delar av personalen i projektet gjorde skulle det vara mer relevant att rikta fokus mot de mekanismer och/eller normer som möjliggör den bristande tillgången till mänskliga rättigheter, eller direkta kränkningar av dessa. Sådana mekanismer och normer utgörs exempelvis av lagstiftning samt rasistiska och sexistiska system och normer, på både samhälls- och på individnivå. Eftersom *Projekt: Diaspora* främst arbetade på individnivå innebar dessa funderingar att personalen ställde sig frågan om projektets fokus istället borde ha varit personer som befinner sig i en maktposition, och som i kraft av sin individuella position hade möjligheten att skapa förändring. Ett fokus på personer i sådan maktposition, som innebär individuellt handlingsutrymme för att uppfylla eller förneka andra människors deras mänskliga rättigheter, skulle för projektets del innebära att information och utbildning riktades till anhöriga i Sverige, till hetero- och cis-personer, till vuxna och till män. De grupper som samhälleligt har en högre maktposition har ju större möjlighet att agera för förändring, än de grupper som har sämre tillgång till makt och till sina rättigheter. Följdfrågan på detta resonemang blev vilket incitament grupperna i en högre maktposition skulle ha för att förändra situationen. Att rikta arbetet mot just de sårbara grupperna, eller de grupper som inte har tillgång till sina rättigheter, är inte ovanligt när det gäller människorättsinsatser eller jämlikhetsarbete – exempelvis det viktiga arbetet med att informera grupper om deras mänskliga rättigheter enligt internationella människorättsdokument – men ett sådant arbete utgår från ett underifrånperspektiv och det är inte alltid grupperna har möjlighet att kräva tillgång till sina rättigheter enbart för att de vet om att de har dem. Medvetenheten om detta var också tydlig hos medarbetarna, som också betonade vikten av att inte förenkla maktanalysen i termer av "maktlösa kontra makthavare" eftersom många befinner sig i en position då de förnekas rättigheter av andra och själva medverkar till andra förnekas sina rättigheter. Istället lyfte medarbetarna vikten av att se helheten och i möten med målgruppen diskutera både mänskliga rät-

tigheter som sådana och vilket rörelseutrymme olika personer har för att ha tillgång till sina rättigheter. Genom att närma sig frågan på detta sätt upplevde medarbetarna att fler personer var villiga att ta till sig information och ifrågasätta sina tidigare ståndpunkter.

Vad projektmedarbetarnas reflektioner tydligt visade var alltså viktigen av att, när en arbetar med grupper med en särskild sårbarhet, se att sårbarheten skapas av det omgivande samhället och det krävs en maktanalys kring vad som orsakar sårbarheten. Arbetet behöver riktas mot dessa orsaker och sträva mot en förändring för att arbetet inte istället ska befästa och reproducera sårbarheten.

### Sekundära målgrupper

*Projekt: Diasporas* indirekta och sekundära målgrupper utgjordes av personer och grupper som på olika sätt kom i kontakt med den primära målgruppen. Det kunde till exempel handla om lärare på SFI-kurser, som tog del av projektets insatser och som kunde sprida kunskaper vidare, eller personer inom hälso- och sjukvård som kom att möta målgruppen inom sin profession. Det kunde också handla om nyckelpersoner inom civilsamhället, anhöriga till den primära målgruppen eller andra nyanlända och migranter som tog del av projektets information och utbildning och därmed kunde föra denna vidare, och därmed skapa ringar på vattnet.

Med liknande syfte strävade projektet efter att nå allmänheten. Genom att nå en bredare publik kunde projektet åstadkomma synlighet för SRHR-frågor generellt och HIV specifikt. Vidare kunde insatser genom exempelvis kampanjer bidra till synlighet för organisationen vilket i sin tur syftade till att skapa relevans och aktualitet för Noaks Ark Syd och dess frågor. En av projektledarna framhöll att insatser för att väcka allmänhetens uppmärksamhet och intresse var en betydelsefull del av projektets arbete, eftersom frågor om HIV, sexuell hälsa, sexuellt överförbara infektioner och prevention fortfarande är skambelagda, i olika utsträckning och omfattning, hos befolkningen generellt. Genom att nå en bredare publik kunde projektet medverka till en ökad öppenhet i frågorna, vilket skulle underlätta för både målgruppen och allmänheten i stort. Ett annat syfte med insatserna riktade mot allmänheten var att skapa arenor för att bemöta och utmana de fördomar som delar av allmänheten

hyser gentemot målgruppen. Vilka insatser som gjordes inom projektet beskrivs i stycket "Intervention".

Eftersom Noaks Ark Syd arbetat med HIV och frågor rörande sexuell och reproduktiv hälsa i 30 år hade organisationen ett väl etablerat kontaktnät när ansökan för *Projekt: Diaspora* gjordes. I ansökan angavs att dessa kontakter, exempelvis många kontakter med SFI-aktörer, skulle användas för att främja projektet i form av samarbeten och arenor för informations- och utbildningsinsatser. Redan strax efter projektstart blev det tydligt att denna ambition inte skulle komma att uppfyllas. Enligt projektmedarbetarna rådde det i samband med projektstart en konflikt på arbetsplatsen vilket innebar att projektet inte fick tillgång till de kontakter och arenor som angetts i ansökan. Detta innebar i sin tur att projektets medarbetare tvingades skapa nya kontakter – en tidskrävande arbetsuppgift som upplevdes sinka projektet som helhet. Flera av medarbetarna upplevde att detta ledde till ökad stress, men också att de i högre utsträckning än vad de annars gjort kände sig pressade att använda sig av privata kontakter och nätverk.

Flera faktorer, som nämnts ovan och i ovanstående avsnitt, bidrog till att projektmedarbetarna upplevde att de inte hade tidsmässigt utrymme för samtliga arbetsuppgifter som inkluderades i projektet. En aktivitet som efter hand blev lägre prioriterad var kampanj- och spridningsinsatser riktade mot allmänheten. Därmed bortföll också det förväntade resultatet att allmänhetens kunskap i frågorna höjdes till följd av projektet, samt att dess eventuella fördomar gentemot målgruppen inte kom att bemötas inom projektets aktiviteter.

### Intervention

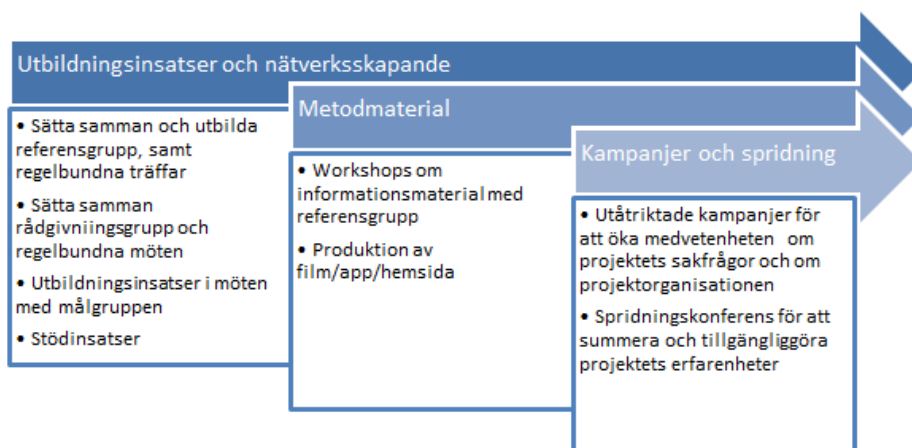
Projekt: Diaspora planerade en rad aktiviteter som tillsammans skulle uppfylla projektets målsättning – att öka kunskapen och medvetenheten om sexuell hälsa hos tredjelandsmedborgare i Skåne och Blekinge samt skapa förbättrad livssituation för dem som lever med hiv och närstående<sup>12</sup>. De aktiviteter planerades inom projektet var:

- Utbildning av den egna personalen

---

<sup>12</sup> Formulering lånad från projektets ansökan till AMIF, sid 6

- Utbildning av referensgruppen
- Informations- och utbildningsinsatser för målgruppen
- Stödinsatser med fokus på HIV och sexuell utsatthet
- Framtagande av informations- och utbildningsmaterial
- Framtagande ett oberoende informationsmaterial med lång hållbarhet
- Informationskampanjer riktade till allmänheten
- Spridningsaktiviteter i form av möten med olika samarbetspartners
- Spridningskonferens för yrkesverksamma i samband med projektavslut för att summera projektets erfarenheter



Projektets intervention bestod således av flera delar. De förberedande delarna handlade om att skapa så gynnsamma förutsättningar för interventionen som möjligt, medan andra fokuserade på att sprida de erfarenheter som gjordes inom ramen för projektet. Nedan beskrivs de förberedande insatserna och vilka slutsatser som drogs inom ramen för det arbetet, samt på vilket sätt projektet strävade efter att ha mänskliga rättigheter som utgångspunkt. Därefter följer en genomgång av projektets aktiviteter; uppsökande verksamhet, stöd och spridningsinsatser, vilka följs av ett stycke vikt åt vilka rutiner som projektmedarbetarna ansåg vara särskilt positiva.

### Förberedande insatser

De förberedande insatserna bestod av att utbilda den egna personalen, sätta samman referens- och rådgivningsgrupp, etablera kontakt med samarbetsparter som hade kanaler till den primära målgruppen samt sätta samman det grundläggande materialet för utbildnings- och informationsinsatser. Enligt projektmedarbetarna tog denna etapp av projektet något längre tid än beräknat, först och främst eftersom projektgruppen var nya i sina roller och behövde tid för att omsätta projektansökan till en genomförbar och rimlig projekt- och arbetsplan. Här upplevdes att tidsramarna för denna typ av förberedande arbete varit alltför snäva och man önskade att frågor som exempelvis anställning av samtliga projektmedarbetare hade avklarats innan projektstart, för att kunna bruka tiden i projektet uteslutande till de aktiviteter och arbetsuppgifter som tillhörde projektet. Största delen av de övriga förberedande insatserna – sätta samman grupper samt utforma ett primärt informationsmaterial – angav projektmedarbetarna fortlöpte smidigt, eftersom delar av personalgrupper hade lång erfarenhet inom organisationen och därmed hade ett brett kontaktnät som kunde användas för att sätta samma de två grupperna, samt erfarenhet av informationsinsatser i de aktuella frågorna.

Två slutsatser kan dras av detta. En av dessa är att all personal bör vara rekryterad när projektet börjar, om projektplanen inte tidsbudgeterat för en rekryteringsprocess. Den andra är att även om det kan vara fördelaktigt att rekrytera utomstående kompetenser till ett projekt finns det också vinster i att ha välförankrad och erfaren personal inom ett projekt som syftar till att vidareutveckla organisationens verksamhet. Ett projekt behöver i sin helhet vara väl förankrat inom organisationen, vilket visade sig tydligt i det aktuella projektet när det uppstod svårigheter i samarbetet med vissa av organisationens andra verksamheter. I ansökan gjordes antagandet att *Projekt: Diaspora* skulle ha tillgång till ett brett utbud av arenor där den primära målgruppen befann sig, såsom SFI-aktörer, och att projektet därför inte skulle behöva lägga särskilt mycket tid på att etablera denna typ av kontakter. Vid projektstart visade det sig att detta varit ett felaktigt antagande, då projektmedarbetarna upplev-

de att de inte hade möjlighet att ta del av dessa kontakter och därmed förlorade tillträde till de aktuella arenorna. Därför nödgades de lägga tid, tid som inte fanns avsatt i projektplaneringen, på att etablera andra kontakter för att nå målgruppen. Projektmedarbetarna menade att de här blev mer utelämnade åt att använda privata kontakter än de räknat med och ibland ansåg lämpligt, men också att de tvingades bli mer kreativa i sina tillvägagångssätt för att nå målgruppen. Medan de i stort uppskattade möjligheten till kreativitet var den dominerande upplevelsen att det bristande samarbetet inom organisationen utgjorde ett problem och hinder för projektet, och att tiden de fick lägga på att hitta alternativa lösningar gjorde att vissa aktiviteter inom projektet fick bortprioriteras och ägnas mindre tid än beräknat.

Den ackumulerade erfarenheten, främst från Noaks Arks tidigare verksamhet, var också gynnsam för projektet när dess informations- och utbildningsmaterial skulle tas fram. Planen var att använda kunskap som fanns inom organisationen och att vidareutveckla den inom ramen för projektet, för att parallellt skapa ett informationsmaterial som kunde överleva projektet och användas av såväl den egna organisationen som av andra. Den faktiska interventionen i projektet bestod av dessa möten med målgruppen där kunskap och information om sexuell hälsa, i synnerhet HIV och STI, förmedlades. Inom projektgruppen framkom snabbt att det var viktigt *på vilket* sätt denna kunskap och information förmedlades. Arbetsgruppen fann snabbt en konsensus i övertygelsen om att informations- och utbildningsinsatserna måste utgå från ett jämsidesperspektiv, snarare än ett traditionellt ovanifrånperspektiv – vilket också var det perspektiv som uppfattades finnas i projektets ansökan. Projektmedarbetarna hämtade stöd för sin övertygelse i postkolonial teori och teorier om makt och auktoritet för att ifrågasätta maktrelationen mellan dem som informatörer och målgruppen som informationsmottagare, och menade att detta är ett skevt antagande som förutsätter målgruppens okunskap. Parallellt menade medarbetarna att det är mer pedagogiskt gynnsamt att arbeta tillsammans med en grupp och utgå från den gemensamma kunskapen, snarare än att förmedla information i en mer enkelriktad kommunikation. Sammanfattningsvis nåddes slutsatserna att det är viktigt att:

- tidsbudgetera för anställning och rekrytering av externa kompetenser
- säkerställa intern kompetensförsörjning i form av samarbeten innan projektstart
- formulera inte enbart *vilken* information som ska förmedlas, utan även *hur*
- om ett projekt har en normkritisk eller människorättslig ansats måste detta vara tydligt i språkbruk och metod

#### Tillämpade utgångspunkter för ett jämsidesperspektiv

Flera av projektmedarbetarna framhöll vikten av att arbeta med ett jämsidesperspektiv i projektet. Detta gjordes i huvudsak genom tre utgångspunkter: mänskliga rättigheter som utgångspunkt, den kollektiva kunskapen och språk och ord som bas för diskussion. Dessa kunde användas tillsammans eller var för sig. De huvudsakliga slutsatser som kan dras av projektets erfarenheter är:

- att det krävs att organisationens värdegrund är förankrad hos medarbetarna för att inte skapa deskrepans mellan organisationen och det budskap som ges, då sådan deskrepans urholkar organisationens trovärdighet
- att det vid en normkritisk ansats måste medarbetare kunna ifrågasätta den egna maktpositionen, exempelvis som informatör
- att empati med fördel kan användas som utgångspunkt för förändring
- att ömsesidig kunskapsöverföring skapar delaktighet och utveckling

#### *Tillämpat människorättsperspektiv*

De mänskliga rättigheter som främst användes som bas i projektet var tre internationellt erkända mänskliga rättigheter: rätt till sin kropp, rätt till sin sexualitet och rätt till hälsa. Ett första steg var då att diskutera dessa rättigheter, vad de innebär och hitta en konsensus i gruppen om att alla människor innehar dessa rättigheter. Detta följdes upp med information och frågor – såsom HIV, STI, HBTQ-



frågor, våld i nära relationer och sexuellt våld – där kunskaper och åsikter kunde variera inom grupperna men där diskussionerna fokuserades på hur dessa frågor kunde relateras till de rättigheter samtliga i gruppen hållit med om att alla människor ska ha. För tjänsten med denna metod menade medarbetarna var att då kunde ställningstalanden om att vissa personer hade "fel åsikter" undvikas, och diskussionen och informationen kunde fokusera på hur dessa frågor bäst hanteras utifrån att de handlar om mänskliga rättigheter. Genom att gruppen gemensamt kommit fram till att dessa rättigheter var viktiga och rimliga kunde denna gemensamma värdegrund också användas som referens i diskussionerna. Utmaningen med denna arbetsmetod menade delar av de anställda låg i att det krävde bred och djup kunskap i frågorna hos informatören. Här fanns en oro för att ytligare kunskaper skulle innebära att argument och diskussioner riskerade återfalla till att handla om personliga åsikter. Det fanns inom personalgruppen erfarenhet av informationsinsatser i likartade frågor där det framkommit att informatörer haft en professionell agenda – det vill säga förmedlat det av organisationen givna informationsmaterialet – och en annan personlig och att dessa inte korrelerade, vilket innebar att informatörer förmedlade olika budskap vilket främst urholkade det som företrädde av organisationen. Detta föranledde diskussioner inom personalgruppen, och inom organisationen, om hur kvalitetssäkring av informatörer går till och hur en kan säkerställa att den som informerar i organisationens namn också på djupet delar den värdegrund som organisationen vilar på. Det ansågs här viktigt att betona att det inte bara handlar om att kunna ställa sig bakom uttalanden eller information, utan också kunna ifrågasätta makthierarkier och den egna positionen såväl inom som utanför organisationen och med fördel även privat leva enligt denna värdegrund. För att ta ett konkret, men fiktivt, exempel så skulle detta innebära att informatören inte i tjänsten kan förmedla att personer som lever med HIV har rätt till sin kropp och sexualitet och samtidigt privat hävda att personer med HIV borde leva i tvångsmässigt celibat. Risker med sådan diskrepans menades vara att det skulle lysa igenom vid informationsinsatser och både bidra till skevt värdegrundsarbete och skada organisationens trovärdighet, och därtill djupt kränka berörda perso-

ner och försvåra deras tillgång till sina mänskliga rättigheter. Detta medförde att det inom personalgruppen fanns en diskussion om hur utbildningen av informatörer skulle utformas, inte bara inom projektet utan även inom organisationen som helhet och hur detta förhållningssätt kom att påverka det informations- och utbildningsmaterial som projektet hade som uppgift att utforma. Tanken med detta material var att det skulle kunna användas av andra aktörer efter projektavslut, men hur den grundläggande kunskapen och värdegrunden för att arbeta med frågorna skulle försäkras var oklart.

#### *Kollektiv kunskap*

Arbetsättet med den kollektiva kunskapen användes ofta tillsammans med arbetsättet med de mänskliga rättigheterna som grund. Här grundades informationsinsatserna och diskussionerna på den kunskap som fanns i den aktuella gruppen där gruppen, med stöd av informatören, fick diskutera olika frågor och gemensamt utveckla resonemang och ifrågasättanden som ledde till en kunskapshöjning i gruppen i helhet. Inom detta arbetsätt betonades också att ge varandra stöd och resonemang och övningar i empati utifrån utgångspunkten att en inte behöver hålla med en annan människas val för att erbjuda stöd och hjälp när den behöver det. Diskussioner betonade också att alla människor i olika lägen i livet kan möta motgångar, svårigheter och osäkerheter och att vi alla då behöver stöd av våra medmänniskor och hur alla människor kan vara del av att erbjuda det stödet. De medarbetare som framhöll detta arbetsätt menade att det var ett sätt som breddade projektets syfte och inte begränsade det till att handla om projektets specifika frågor utan bidrog till ökade möjligheter till hälsa och välmående generellt.

#### *Språkbruk*

Den tredje huvudsakliga utgångspunkten bestod av ett tillvägagångssätt som grundade sig i språket och vilka ord som används för att beskriva olika frågor och företeelser. Exempelvis upptäcktes vid ett sådant tillfälle att det inom ett av de språk som talades av deltagarna saknades ett icke nedsättande ord för intersexualitet. Genom att diskutera och ifrågasätta vilka ord som finns och inte finns, hur

de används och varför de används på olika sätt kunde grupper tillsammans dels upptäcka de makthierarkier som finns och befästs genom språket, vilket uppfattades som kunskapshöjande och vidgade deltagarnas perspektiv på frågorna, samt ge tillfälle för informatören att stödja diskussionerna med kunskap och information. Samtliga av dessa metoder sågs av projektgruppen som resurs- och kunskapskrävande men ansågs i hög grad stämma överens med projektets syfte och mål, i motsats till mer traditionella informationsinsatser som vid något tillfälle föreslogs av tillfällig projektpersonal. Det generella resonemanget var att dessa metoder bäst motsvarade ett jämsidesperspektiv och korrelerade med de mänskliga rättigheter som projektet strävade efter att uppfylla. I detta uppdrag ansågs finnas en ambition att utmana makthierarkier och att detta bäst gjordes genom att använda metoder som utmanar, snarare än upprätthåller, positioner av makt. De anställda poängterade att dessa arbetssätt också i hög grad var utvecklande och lärorika för dem, och på det sätt blev kunskapsöverföringen ömsesidig hellre en enkelriktad, vilket uppfattades som både viktigt och givande för dem och för organisationen. Personalgruppen menade också att dessa arbetssätt vann gehör hos målgruppen och att den feedback som gavs vid informationstillfällena visade att just sättet på vilket informationen och kunskapen förmedlades var viktigt och uppskattades. Återkopplingen handlade exempelvis om uppskattning att få nya perspektiv, att bli hörd i en diskussion och att bli utmanad i sitt tankesätt.

#### Uppsökande verksamhet

*Projekt: Diaspora* utformades för att nå en målgrupp som organisationen och andra insatser haft svårt att nå. Denna målgrupp är i sig heterogen, och en grupp inom målgruppen som identifierades som särskilt svår att nå med konventionella metoder var personer som anhöriginvandrat från Sydostasien, oftast från Thailand. Utmaningen bestod i att många inom denna grupp inte deltar i SFI-undervisning i lika hög grad som andra migrantgrupper. I den mån de deltar sker det ofta sent, ibland flera år efter att de flyttat till Sverige. Gruppen uppfattades också som delvis sluten med risken för att felaktig information lättare kan få fäste om den får spridning.

Dessutom är det en grupp som kommer från ett högriskområde gällande HIV.

För att nå anhöriginvandrare från Thailand krävdes alltså, enligt projektmedarbetarna, särskilda insatser, och här betonades både språkkompetens och kännedom om målgruppsspecifika vanor, traditioner och värderingar. Liksom tanken med referensgruppen fanns här en idé om att det skulle vara gynnsamt med att en representant från den thailändska communityn stod för arbete, men det förekom också diskussioner i projektgruppen vilka för- och nackdelar det kan finnas med att arbeta inom den grupp en själv befinner sig i. Ett inifrånperspektiv kan vara gynnsamt men kan också begränsa möjligheter och förutsättningar att nå ut med kunskap och information. Då chansen att möta gruppen inom SFI-undervisning inte ansågs särskilt hög krävdes andra metoder. En särskild tjänst utformades, vilken hade som främsta uppgift att bedriva uppsökande verksamhet. Det uppsökande uppdraget utfördes i första hand på arbetsplatser såsom massagesalonger, på religiösa samlingsplatser och vid en kulturell tematisk festival. Medarbetarna menade att tillvägagångssätten nådde den tänkta målgruppen, och upplevde att mottagandet av insatserna var blandat. Medan informationen och den särskilda fokuset på målgruppen uppskattades fanns det också en viss misstänksamhet som medarbetarna menade kunde härledas till den sexualiserade rasism som thailändska kvinnor kan utsättas för. Uppdraget kring denna specifika målgrupp var begränsat till en tjänst om 10 %, vilket motsvarar 4 timmar i veckan – och den begränsade tiden utgjorde ett stort problem. En så begränsad arbetstid kan lätt slukas av arbetsrelaterade möten och administration och riskerar att lämna lite utrymme för de uppsökande verksamheterna, vilket också framfördes i detta fall. Den begränsade tiden i kombination med att personalgruppen som helhet ofta hade en stressig och pressad arbetsituation bidrog till att det ibland upplevdes finnas brister i kommunikationen och prioritering mellan projektets övergripande arbete och det specifika arbetet med denna målgrupp. Den aktuella projektmedarbetaren såg inom sitt uppdrag att denna målgrupp skulle behöva ytterligare insatser, och framförallt långsiktiga kontinuerliga insatser för att bygga förtroende och bygga ett

hållbart förändringsarbete. Utrymme för detta upplevdes inte finnas inom projektet i dess aktuella form.

En summering av slutsatserna som nåddes i samband med den uppsökande verksamheten var:

- att det finns både för- och nackdelar med att arbeta med det community en själv tillhör
- att tjänster med låg tjänstefördelning riskerar att slukas av administration och lämna lite utrymme för utåtriktad verksamhet
- att när en arbetar med grupper som utsätts för strukturell rasism och sexism måste kunskap om detta finnas inom metoden och hänsyn tas för hur det påverkar målgruppen
- att det är viktigt att inom ett projekt tydliggöra prioritet mellan arbetsuppgifter och syften så att samtliga medarbetade arbetar efter samma prioriteringsordning

## Stöd

Noaks Ark Syd hade en lång tradition av att erbjuda stöd till personer som lever med HIV och till deras närstående. En del av målet med *Projekt: Diasporas* intervention var också att tillhandahålla stöd för individer som projektet kom i kontakt med genom informations- och utbildningsinsatser. Tanken bakom detta var att okunskap, rädsla och stigma kan hindra människor från att uppsöka hälso- och sjukvården samt att ökad kunskap kring sexuell hälsa kan leda till insikter om den egna hälsan på ett sätt som väcker behovet av stöd. Ett exempel skulle kunna vara att projektet kom i kontakt med en individ som testade positivt för HIV, vilket ledde till rädsla och frågor, och då kunde vända sig till projektets stödinsats. Men det kunde också handla om våld i nära relationer och trauman från sexuella övergrepp som väcks till liv i samband med informationen från projektet. Den viktigaste slutsatsen av arbetet med stöd var att stödinsatser måste utformas så att de ligger i linje med de behov som målgruppen har.

Inom projektet fanns därför en tjänst med fokus på stöd. Det visade sig snabbt att stödet behövdes och nyttjades av personer som projektet kom i kontakt med. Det som projektmedarbetarna upplevde

som problematiskt var att stödinsatserna inom ramen för projektansökan räknades som individuella kontakter, vilket innebar att det egentligen bara fanns utrymme för att erbjuda en individ ett stöd tillfälle – i rapporteringen till finansierer kunde alltså bara individuella kontakter räknas i måluppfyllelsen – vilket innebar att om en individ behövde två stödsamtal kunde bara ett av dessa rapporteras som en stödinsats i enlighet med projektets målkriterier. Varför stödinstanten utformats på detta sätt i ansökan framkom inte, men eventuellt hade det att göra med anpassning till ett faktiskt eller upplevt fokus på kvantitativa resultat från finansierarens sida. Projektmedarbetarna upplevde att de personer som sökte sig till stödet ofta befann sig i mycket utsatta situationer och hade ett komplext stödbehov, vilket gjorde att en enskild stödinsats var otillräcklig. När det var tidsmässigt möjligt erbjöds därför personer flera stöd tillfällen, där dock enbart ett kunde rapporteras som måluppfyllelse. Detta innebar i sin tur att personalen lade tid på insatser som förblev osynliga i projektrapporteringen. Den uppkomna situationen föranledde resonemanget inom personalgruppen att vid utformande av en projektansökan är det av yttersta vikt att en funderar över vem som är målgruppen och dess tänkbara behov, och konstruerar kriterier och mål utifrån detta då de kvantitativa målsättningar som satts upp för *Projekt: Diaspora* ansågs otillräckliga.

### Spridningsinsatser

En annan viktig del av *Projekt: Diaspora* var dess planerade spridningsinsatser. Den huvudsakliga insatsen utgjordes av en spridningskonferens som skulle anordnas i anslutning till att projektet avslutades. Eftersom projektet avslutades i samband med projektorganisationens konkurs flera månader innan planerat avslut kom denna konferens aldrig att hållas. Under projekttiden genomfördes dock andra spridningsinsatser, eller kampanjer, vid några tillfällen. Exempelvis deltog projektet i olika festivaler där man delade ut information, kondomer och s.k. goodiebags (påsar innehållandes olika typer av gåvor) och erbjöd samtal och information om projektets frågor. Responsen var enligt projektmedarbetarna övervägande positiv, där besökare bland annat uppgav att de såg positivt på att frågorna lyftes i offentliga rum eftersom det i sig bidrog till att minska

skam och tabun. Genom gåvor och goodiebags menade medarbetarna att de kunde locka till sig besökare som annars höll sig på avstånd. Syftet med gåvorna var att ge personer en förevändning för att närma sig utan att riskera att uppfattas som överdrivet intresserad av frågorna – vilket kunde utgöra en viktig faktor för att annars hålla sig borta, eftersom frågor om sexualitet och sexuell hälsa kan vara tabu- och skambelagt. I begränsad omfattning ledde närvaron på dessa event till att projektet anlätades för andra informationsinsatser, men den stora vinsten ansågs av projektgruppen vara just synligheten och möjligheten att möta människor samt besvara deras frågor och ibland förekommande fördomsfulla åsikter om projektets frågor.

Eftersom projektet led av hög personalomsättning och arbetsbelastning ansåg projektgruppen att dessa spridningsinsatser inte kunde prioriteras i den grad de önskat. Samtidigt uttalades en önskan om att det skulle gjorts fler insatser av den här typen då det ansågs gynna både projektet och projektorganisationen.

### Rutiner som upplevdes som positiva

Förutom de tillvägagångssätt som redogjordes för ovan använde de projektanställda sig av ett antal rutiner som de menade bidrog positivt till interventionens syften. Rutinerna tog hänsyn till känsligheten i de ämnen som projektet berörde och målgruppens språkliga förutsättningar.

#### *Anonymisera frågeprocessen*

En rekommenderad rutin var att låta grupper ställa sina frågor anonymt, exempelvis genom att skriva på lappar, för att undvika att det fanns personer som hade frågor men inte vågade ställa dem i grupp. Detta gjordes med hänsyn till att frågor kring SRHR och HIV för många är känsliga och tabubelagda, och att ställa en fråga inför en grupp kan upplevas som utelämnande. Genom att samtliga i en grupp uppmantras ställa anonyma frågor, och kanske även lämna in en lapp oberoende om en har en fråga eller inte, undviks situationen att personer som har frågor känner sig utpekade.

#### *Förberedelser och ordlista*

En annan rutin som ansågs underlätta arbetet och informations- och utbildningsinsatserna var att på förhand träffa den som ofta mötte

gruppen, till exempel en SFI-lärare, och diskutera språknivå samt lämna ut en ordlista på de ord som ofta förekom i informationen. På detta sätt kunde orden också inkorporeras i språkundervisningen samtidigt som målgruppen fick möjlighet att ställa frågor om orden innan själva informationstillfället.

Personalgruppen upplevde dessa rutiner som positiva och verkningfulla på det sätt att de stärkte möjligheterna att nå projektets syfte.

#### *Könsbaserad gruppindelning – ingen självklarhet*

Projektmedarbetarna uppgav att frågan om hur gruppindelningar vid informationsinsatser skulle göras ofta lyftes. Även här var det fördelaktigt att ha god kontakt med målgruppen eller företrädare för målgruppen innan själva informationstillfället, för att diskutera hur en eventuell gruppindelning kunde göras, och tillvägagångssättet varierade enligt medarbetarna från gång till gång. Det största behovet till att dela in i grupper angavs vara kön, att många upplevde att det var enklare att prata om projektets frågor i könsseparatistiska grupper. Medarbetarna framhöll dock att det kunde bli problematiskt utifrån att en persons könstillhörighet inte alltid sammanfaller med dess juridiska kön och att det därför inte var lämpligt att dela upp grupper efter exempelvis namn eller en klasslista. Att dela upp grupper utifrån att alla får välja den grupp de ansåg sig tillhöra ansågs riskera att personer antingen tvingades komma ut som trans eller felköna sig själv. Personalen fann ingen definitiv lösning, utan hade en kontinuerlig diskussion om frågan inom personalgruppen och med dem de mötte på sina informations- och utbildningsinsatser.

#### *Projektets informationsmaterial*

En viktig komponent för att göra *Projekt: Diaspora* långsiktigt var att under projekttiden framställa ett informationsmaterial som skulle kunna användas av den egna organisationen, men även andra aktörer, efter projektavslut. I början av projektet fanns det idéer kring ett bildmaterial och en film, vilket under projekttiden ändrades till att istället ta fram en app. Anledningen till detta byte var ett en app ansågs ha större räckvidd och vara mer tillgänglig, och därför skulle underlätta för människor att nå informationen projektet



ville nå ut med. När projektet avbröts under våren 2018 fanns en hemsida som innehåller en kort film på antingen svenska eller engelska, som betonar mänskliga rättigheter och rätten att bestämma över sin kropp och sin sexualitet<sup>13</sup>. Filmen innehåller illustrationer som visar på en heterogen grupp människor, vilket går i linje med projektets normkritiska tillvägagångssätt, och en berättar röst som går igenom olika scenarier och rättigheter.

Framtagandet av materialet orsakade både frågor och stress hos projektpersonalen. Dels ansågs budgeten alltför begränsad för att få fram en kvalitativ produkt, vilket innebar att projektmedarbetare kände sig pressade att använda privata kontakter och ”kompispriiser” för att lyckas genomföra produktionen – och detta visar återigen behovet av ett grundligt förarbete inför en projektansökan – vilket till viss del upplevdes som obekvämt. Dels innebar förändringen från film till app ytterligare en budgetfråga, då detta visade sig vara ett dyrare alternativ och kunskapen om apputveckling var begränsad inom projektgruppen. Under projektperioden skiftade alltså ambitionen från att ta fram en film, till att ta fram en app, till att istället producera en hemsida. När beslutet tagits om att istället utforma en hemsida upplevde delar av projektgruppen att det rådde en viss skillnad mellan projektets mer ideologiska syn på sitt arbete och vad som var viktigt att förmedla och hemsidautvecklarens starkare fokus på marknadsmässig gångbarhet. Samtidigt upplevde personalen att de varken hade tid eller budget att fördjupa dessa diskussioner eller undersöka möjligheterna med en annan leverantör.

Diskussionerna om materialets utformning aktualiserade också frågan om vem som skulle använda materialet och hur, med hänseende till att frågorna som materialet berör sällan är enkla och entydiga. För att kunna använda det, exempelvis i undervisning, skulle det – i enlighet med resonemanget om riskerna med kunskapsbrist och värdegrundsdiskrepans – behövas utbildning av den som skulle komma att använda materialet. Om detta var personer inom projektorganisationen sågs det som genomförbart, medan personer utanför organisationen ansågs svårare att nå. En möjlighet som diskuterades var att erbjuda utbildningar som kvalificerade personer att

---

<sup>13</sup> <http://www.srhr.info/chapters>

använda materialet, och en annan var att utöka materialet med ett kunskapsmaterial med fördjupad kunskap som den aktuella informatören skulle ta del av som förberedelse inför informationsinsatser. När planen var att utforma en app menade man att man undvek detta problem eftersom appen skulle användas av målgruppen direkt, utan mellanhänder. Problemet som uppstod med den tänkta appen att det skulle vara svårt att mäta vem som använde appen (i hänseende till projektet målkriterier om att nå ett visst antal personer med information), i vilket syfte samt begränsade möjligheter till frågor och uppföljande information.

När projektet avbröts fanns, som angivet ovan, en hemsida och den arbetsuppgift som då låg närmast till hands var att tillgängliga göra den aktuella filmen på fler språk. Detta material saknar dock ett innehåll kring hur *Projekt: Diaspora* drivits och vilka metoder som ansetts fungera och gynnsamma för att fler skulle kunna använda dessa och vidareutveckla efter sina förutsättningar, vilket var ambitionen från början och en del av att göra projektets erfarenheter användbara och långsiktiga.

Arbetet med att producera ett långsiktigt material visar således vikten av:

- en väl genomarbetad och realistisk budget gällande inköpta tjänster
- att val av produkt behöver förankras hos målgruppen om denna ska använda produkten utan mellanhänder
- att på förhand diskutera om produkten/materialet förutsätter en värdegrundsförankring innan det kan användas, och en plan för hur detta i så fall ska gå till

## DISKUSSION OCH RESULTAT

Noaks Ark Syd valde att driva *Projekt: Diaspora* av flera skäl. Ett av dem var att nå en målgrupp som sågs som utsatt och sårbar och som man tidigare haft svårt att nå. Ett annat var att utveckla organisationens verksamhet. Det var främst det första syftet som var föremål för föreliggande utvärdering där frågeställningarna fokuserade på personalgruppens samlade upplevelser av arbetet med interventionen, hur de utvecklade metoder för att nå målgruppen samt hur projektet kunde bidra till förutsättningar för ett långsiktigt arbete i projektets frågor. I det följande stycket kommer de två första frågorna behandlas medan den tredje frågan inte kan besvaras utan att gå djupare in på civilsamhällets förutsättningar att bedriva ett sådant arbete. Den sista av frågeställningarna kommer därför att ges ett längre svar nedan som strävar efter att belysa detta.

Varje projekt innehåller specifika omständigheter som formar projektet, dess arbete, dess slutsatser och resultat. När det gäller *Projekt: Diaspora* kom de interna konflikterna inom projektorganisationen att få stor betydelse, till den grad att projektets processer inte helt kan ses eller analyseras utan att medge viss hänsyn till dessa. Vad som dock är viktigare än de särskilda omständigheter som rådde i projektet, är de generella slutsatser som kan dras utifrån den situation som uppstod. För dessa redogörs övergripande nedan.

### *Vikten av en stabil personalgrupp*

Ett av *Projekt: Diasporas* syften var att utveckla metoder för fortsatt arbete med en tidigare svårnådd målgrupp. En förutsättning för ett sådant arbete är att arbetet i sig även är en lärandeprocess för dem som bedriver arbetet, så att lärdomarna sedan kan komma meto-

derna och organisationen till del. I ett projekt som *Projekt: Diaspora*, som drivs under två år, torde det därför vara väsentligt att medarbetarna är del av projektet från dess början till dess slut – eftersom detta underlättar att se helheten och de processer som projektet genomgår under projekttiden. En stabil projektgrupp kan använda sig av gemensamma erfarenheter och utvecklas av eventuella missstag och låta det bli en del av projektets process. När stora delar, eller hela, gruppen av medarbetare i ett projekt byts ut under projekttiden förloras denna lärande potential. Inom *Projekt: Diaspora* rådde hög personalomsättning, vilket fick konsekvenser för projektets utveckling. Det innebar inte förseningar när ny personal skulle läras upp, det innebar också att projektets logik missades och att begångna misstag övervägande sågs som irritationsmoment istället för lärdomar och som potential för utveckling. När projekttiden är kort, såsom i detta fall, är det därför av stor vikt att arbeta för en stabil arbetsgrupp som kan vara delaktig i projektets processer från början till avslut.

#### *Personalgruppens sammansättning*

Den personalgrupp som inledningsvis arbetade med *Projekt: Diaspora* betonade att de upplevde sitt samarbete som ovanligt produktivt och gynnsamt. Deras tolkningar till varför det förhöll sig så var att de utgjorde en multikompetent arbetsgrupp där olika kompetenser kompletterade och förstärkte varandra. Den generella lärdom som kan dras av deras upplevelse är att det är av vikt att inför ett projekt utvärdera vilka olika kompetenser som kommer att behövas i arbetet och rekrytera personal som innehar dessa, men som också ser sin arbetsinsats som en del av helheten.

#### *Vikten av god psykosocial arbetsmiljö*

Fallet *Projekt: Diaspora* visar också vikten av god psykosocial arbetsmiljö. Under de omständigheter som rådde uppgav personalen att de lade stora delar av sin arbetstid på att hantera sin och varandras stress, vilket gjorde att arbetet och arbetsuppgifterna blev lidande. Detta innebar i sin tur ytterligare stress, eftersom det fanns mål och resultat att uppfylla. Även om denna situation är specifik för detta fall, exemplifierar den vilka konsekvenser den psyko-

sociala arbetsmiljön kan få. Det finns andra studier som visar på hur stress och vantrivsel påverkar hjärnan, kreativiteten, arbetsförmågan och den psykiska hälsan och det är inget som ska fördjupas här. Det som istället kan lyftas fram är det arbetsmiljöansvar – ett ansvar som inkluderar den psykosociala arbetsmiljön – som arbetsgivare har, även i ideella organisationer där arbetsgivaren vanligtvis utgörs av en ideellt arbetande styrelse. Det är ett ansvar som inte bara bekräftas i arbetslagstiftningen, utan som också kan få grava konsekvenser om det inte uppfylls. Den bristande kommunikation som projektmedarbetarna upplevde mellan sig själva och projektets styrgrupp och den frustration den skapade kan också illustrera vikten av god kommunikation mellan olika instanser inom en projektorganisation.

#### *Behov av flexibilitet*

Ytterligare en lärdom som kan dras av Projekt: Diasporas specifika erfarenhet är behovet av flexibilitet i relationen mellan projektorganisation och finansiär. Bägge parter har ett intresse och behov av att uppfylla de mål som anges i ansökan, men ett projekt är i sin definition också en läro- och prövaperiod, varför olika tillvägagångssätt och problemlösningar skulle kunna vara del av ett dynamiskt arbetssätt, under förutsättning att de sker i dialog med finansiären. Den fasta strukturen som fanns inom *Projekt: Diaspora*, det vill säga att det fanns en tydligt angiven projektplan med tidsangivelser och specifikationer, upplevdes på olika sätt av dess medarbetade. Medan den å ena sidan utgjorde ett stöd, innebar den också – när förseningar blev ett faktum – en stress. Det blev här tydligt att projektmedarbetarna hade både resurser och vilja att hitta alternativa lösningar när de konfronterades med problem och svårigheter, men att de upplevde finansiärens krav på ändringsansökningar för samtliga förändringar inom projektet som ett hinder. I synnerhet fördröjningen mellan att en sådan ansökan gjordes till att den eventuellt blev beviljad, upplevdes frustrerande eftersom detta gjorde att medarbetarna inte kunde implementera det föreslagna tillvägagångssättet förrän ansökan godkännts, vilket ofta skapade förseningar – vilket i sin tur bidrog till ytterligare stress.

### *Tidsmässiga ramar*

Ett projekt är per definition tidsbegränsat men flera av medarbetarna uttryckte synpunkten att den givna tidsramen – två år – var alldeles för kort. De olika momenten, i synnerhet uppstartsfasen, ansågs orealistiskt kort. De uttryckte också att de frågor och problem som projektet åsyftade att finna lösningar på var så pass stora och allvarliga att de kräver ett kontinuerligt och långsiktigt arbete – varför projektet strävade att hitta metoder för ett sådant arbete. Denna aspekt försvann ofta, utan fokus låg, enligt medarbetarnas egen utsago, ofta på de akuta situationer som uppstod i det dagliga arbetet samt på att nå projektmålen. Av detta kan dras flera slutsatser. En är att projektbeskrivningar i ansökningsfasen kan tendera att bli alltför ambitiösa och orealistiska, vilket i sin tur kan bero på otillräcklig insikt i hur lång tid olika arbetsuppgifter tar eller för att det finns en föreställning om finansiärers förväntan på projektansökningar och att en som projektorganisation vill erbjuda ”mycket för pengarna”. En annan slutsats är att beviljade projekttider ofta är för korta för att kunna starta upp, bedriva och förankra ett långsiktigt arbete. Utökade projekttider, exempelvis tre till fem år, skulle kunna bidra till att projekts olika ”barnsjukdomar” inte får betydande konsekvenser för projektet som helhet.

### *Ömsesidigt lärande*

Samtliga projektmedarbetare inom *Projekt: Diaspora* uttryckte, som nämnts, ett djupt engagemang i projektets frågor och en glädje att få arbeta med dessa på daglig basis. Samarbetet med referensgruppen upplevdes också som givande då det gav varierad input och skapade en diversifierad kunskaps- och erfarenhetspool. Men det var mötet med målgruppen som uppskattades mest, och det som upplevdes som mest lärorikt och utvecklande. Flera av medarbetarna betonade vikten av det ömsesidiga lärandet. Flera fann det också positivt och givande att jobba med grupper som befann sig i en särskild sårbar situation, men det fanns en tydlig kritik mot att projektansökan var utformad på ett sätt som uppfattades befästa en makthierarki som åtminstone delar av projektgrupperna menade var problematiskt. Därför gjordes aktiva omtolkningar av frågeställningar och syfte för att i dessa inkorporerar ett mer maktkritiskt perspektiv, vilket

också formade flera av de metoder som användes i projektet. Dessa möjligheter till utveckling i lärande och metoder ansågs mycket värdefulla av medarbetarna.

#### *Arenor och jämsidesperspektiv*

En av *Projekt: Diasporas* utmaningar var att hitta vägar och metoder för att nå en målgrupp – tredjelandsmedborgare som migrerat till Sverige på grund av anhörigskäl eller familjeåterförening – som tidigare visat sig svår att nå. Framför allt i början av projektet var det tydligt att detta var en utmaning som sporrade och inspirerade medarbetarna. Det fanns metoder – såsom att sponsra andra organisationers existerande möten/events i utbyte mot att få anordna ett informationstillfälle – som det fanns planer på att prova men som i ett skede förkastades för att senare under projektet genomföras i begränsad form när informationsinsatser genomfördes inom de organisationer som referensgruppens deltagare var engagerade i. Då flera av de kanaler projektgruppen räknat med att kunna använda för att nå sin målgrupp uteblev nödgades gruppen hitta andra vägar. En del av dessa gick via privata kontakter, vilket delvis uppfattades som problematiskt, och dessa gav i sin tur ibland ringar på vattnet. ”Ringar på vattnet” är dock inte riktigt att betrakta som en metod, och det kan sägas vara ett kännetecken för projektets arbetssätt – att man hittade sätt som fungerade för att nå målgruppen men som sällan utvecklades till en faktisk metod. För att komma närmare att betraktas som en metod behöver tillvägagångssättet vara just metodiskt, vilket det var när projektmedarbetarna uttryckligen bad deltagarna på informationstillfällena att ge förslag och idéer om vart de kunde vända sig för att nå fler. Denna så kallade snöbollsmetod gör att målgruppen själv får identifiera arenor där informationen och kunskapen gör nytta, och det var en metod som gick i linje med projektmedarbetarnas ambition om att driva projektet utifrån ett jämsidesperspektiv med sin målgrupp.

#### *Representation och idealitet*

En annan metod som användes, men inte nödvändigtvis utvecklades, av projektet var att knyta nyckelpersoner som hade nära kontakt med, eller själva representerade, målgruppen. Detta var ett av

referensgruppens främsta syften. Genom att involvera personerna i olika delar av projektet åstadkom man dels en representation i sitt arbete och sina valsituationer, och dels skapades ett förtroende som möjliggjorde vägar in till målgruppen som annars inte varit synliga eller möjliga. Ett problem medarbetarna reflekterade över var att deltagarna i referensgruppen deltog på ideell basis, och därmed utgjorde ett ideellt engagemang som skulle kombineras med andra ideella uppdrag, eventuellt lönearbete och familjeliv, vilket för många innebar att tiden var knapp. Denna situation medförde att delar av projektgruppen pratade om att i framtiden, vid liknande omständigheter, söka medel för att kunna erbjuda personer som deltog på detta sätt ersättning för sin insats, exempelvis motsvarande förlorad arbetsinkomst. Detta förde i sin tur på tal frågan om ideellt engagemang vs. engagemang mot ersättning – vilket aktualiseras inom stora delar av civilsamhället så snart som någon form av ersättning utgår kopplat till en viss arbetsinsats. Sedan civilsamhället också blev en arbetsplats med betalda tjänster kan ideellt engagemang närmast ses som en flytande skala, där idealitet bara delvis handlar om att inte erhålla ersättning för de arbetsinsatser en utför. Möjligheten att kunna erbjuda ersättning motsvarande inkomstbortfall ansågs enligt dessa diskussioner kunna innebära att deltagare med sådana uppgifter som referensgruppen hade inom projektet, skulle ha bättre förutsättningar att prioritera sitt deltagande vilket i sin tur skulle generera ett större flöde in i projektet. Ersättning skulle också utjämna förutsättningarna för personer med olika socioekonomisk situation att kunna tacka ja till att engagera sig i uppdraget. I *Projekt: Diaspora* fanns inte en sådan kostnad budgeterad, och därför var det inte aktuellt att genomföra inom projektet men idén ansågs av delar av projektgruppen ha möjlighet att få bäring i framtiden i andra projekt.

Sammantaget tyder dock mycket på att metodutvecklingen var något som kom i skymundan till fördel för projektets mer utåtriktade aktiviteter och också led av den negativa arbetssituation som medarbetarna upplevde. Därmed förlorade projektet en del av sin långsiktiga potential, och just förutsättningar för långsiktighet kommer att behandlas djupare i kommande avsnitt.



### Förutsättningar för långsiktighet

En viktig ambition inom *Projekt: Diaspora* var att skapa förutsättningar för långsiktigt arbete med den aktuella målgruppen, som skulle kunna ske efter projekttidens slut och i andra former än projektform. Projektmedarbetarna och projektorganisationen var mycket väl medvetna att de frågor projektet arbetade med inte kunde lösas med kortsiktiga insatser, och för en hållbar förändring krävdes därför just långsiktighet. Den eftersökta långsiktigheten var tänkt att gynna målgruppen såväl som organisationen, som skulle kunna använda projektets erfarenheter inom sitt ordinarie arbete efter projektslut. Utifrån den materialinsamling som gjordes i samband med föreliggande utvärdering förefaller dock arbetet för långsiktighet fått stå tillbaka till förmån för andra arbetsuppgifter inom projektet, vilket kan härledas tillbaka till de organisatoriska omständigheter som rådde.

Enkelt sett kan detta uttryckas som att hållbar långsiktighet förutsätter internt lärande – för att bepröva, utvärdera och ompröva metoder och tillvägagångssätt – och en organisatorisk instabilitet riskerar att störa detta lärande exempelvis genom personalomsättning, förhöjd arbetsbelastning och höga stressnivåer. Den organisatoriska instabilitet som förelåg i detta fall är tyvärr inte unik inom civilsamhället, och kan på flera sätt kopplas till de förutsättningar som råder inom civilsamhället generellt, vilket kommer att beröras i korthet nedan.

### Civilsamhällets förutsättningar

En del av de försvårande omständigheter som *Projekt: Diaspora* erfar kan kopplas till de förutsättningar som generellt sett gäller civilsamhället, och i synnerhet civilsamhället som arbetsplats. Det går här att särskilja två huvudsakliga spår – ett som handlar om förhållandet mellan projektorganisation och finansier, och ett som handlar om den ideella sektorn som arbetsgivare med arbetsmiljöansvar.

#### *Relationen projektorganisation – finansier*

När det gäller det förstnämnda, förhållandet mellan projektorganisation och finansier, aktualiserades det inom *Projekt: Diaspora* på flera sätt; dels den genom språkbruket antydda makthierarki som

medarbetarna upplevde uttrycktes i projektansökan och som antogs kunna härledas till en anpassning till finansiärernas önskemål, dels den administration som den aktuella finansiären behövde och som ibland försvårade projektets arbete, och slutligen relationen mellan finansiären som representant för staten med ansvar för mänskliga rättigheter (MR) och projektorganisationen som utförare av MR. Det aktuella projektet aktualiserade även frågan hur projektfinansiärer kan arbeta för att säkerställa att projektorganisationer uppfyller kriterier för demokratiska och välfungerade organisationer.

#### *Beroende och tolkningsföreträde*

Som nämnts ovan fanns det bland projektmedarbetarna en tydlig önskan och ambition att arbeta med ett tydligt egalitært jämsidesperspektiv, vilket ansågs förstärka projektets övergripande syfte. Samma medarbetare menade att det språk som användes i projektansökan avspeglade så gott som ett motsatt perspektiv, och istället reproducerade de samhälleliga makthierarkier som utgjorde grunden till varför projektet behövdes. Eftersom dessa medarbetare inte varit inblandade i projektansökan kunde de enbart spekulera hur det kom sig att detta språkbruk användes, och en av teorierna var att sådant språk "gick hem" hos finansiärer. Frågan som sådan har denna utvärdering inget svar på, och hade inte för avsikt att undersöka, men situationen belyser en problematik som inte nödvändigtvis är unik för *Projekt: Diaspora* och Noaks Ark Syd – nämligen den om att vara beroende av ekonomiska bidrag för att kunna bedriva sin verksamhet och vilka faktiska eller upplevda kompromisser det kan innebära för en organisation för att kunna genomföra önskade insatser, och vem som innehar tolkningsföreträde över problembeskrivningen. Finansiärer har i sin tur ofta ett uppdrag att fördela medel till särskilda ändamål, och i de fall dessa ändamål inte till hundra procent överensstämmer med den aktuella organisationens kan ett bidragsberoende innebära en anpassning till utlysningens villkor. Med det sagt påstås här inte att så skedde i detta fall, men den upplevda diskrepansen mellan det språkbruk som användes i projektansökan och det som dessa projektmedarbetare föredrog gav upphov till funderingar kring organisationers beroende av finansiärer och vem som sätter agendan för de medel som delas ut –

finansiärer utifrån sina uppdrag eller gräsrotterna i form av civilsamhällsorganisationer utifrån de behov de ser i sina verksamheter. Den ideala situationen, som också förekommer<sup>14</sup>, är givetvis att det sker en kommunikation om detta mellan finansiärer och gräsrotter och en möjlighet för civilsamhällsorganisationer att påverka premisserna för att söka medel i frågor såsom just språkbruk, perspektiv och ansökningsförfarande.

#### *Omfattande administration kan förta fokus*

Medarbetarna i *Projekt: Diaspora* uppgav att de emellanåt upplevde krav på administration som finansiären krävde försvårade deras arbete. Dels behövde finansiären ha in uppgifter om vem som tagit del av projektets insatser, det vill säga kontrollera att projektet nådde rätt målgrupp, men – som nämnts ovan – innebar detta att medarbetarna efterfrågade uppgifter som många inom målgruppen inte ville lämna ut eftersom uppgifterna ansågs känsliga och i vissa fall ansågs utgöra fara om de lämnades ut. I denna typ av fall behöver projektorganisationen och finansiären ha en dialog om hur efterfordrad kontroll kan göras för att inte hämma projektets arbete. Medarbetarna upplevde också att administrationen stundtals blev övermäktig, med ändringsansökningar och delrapporter, och att denna administration dels sinkade projektet men också förtog tid och fokus från arbetet med målgruppen. Olika finansiärer kan ha olika krav på rapportering, kontroll och administration liksom det ibland finns tak för hur mycket pengar som för sökas för löne- och overheadkostnader kan det eventuellt vara rimligt att fundera på hur stor del av projekttiden det är försvarligt att lägga på administration – eftersom administrationen inte är ett projekts huvudsakliga syfte. Likaså kan det vara behövligt att finansiärer gör det tydligt för hur projektmedarbetare kan söka råd och vägledning om såväl administration som projektverksamhet. Bägge parter har ju som målsättning att den finansierade verksamheten utförs så väl som möjligt. Med detta sagt finns det skäl att påpeka att den övervägande majoriteten av *Projekt: Diasporas* anställda upplevde en god relation

---

<sup>14</sup> T ex har Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor haft former för sådan dialog

med projektets finansier, och upplevde att de fick stöd och hjälp därifrån.

#### *Insyn, kontroll och människorättsansvar*

Den administration som följer med ett projekt har ofta flera syften, ett av dem kan vara att dokumentera metoder och lärdomar för att bevara dessa inom organisationen och sprida vidare, ett annat syfte med åtminstone delar av administrationen är att finansieraren ska få insyn i hur projektmedlen används. Detta är givetvis helt rimligt, i synnerhet när de medel som finansieraren fördelar är skattepengar som kommer från det allmänna och ska användas för att gynna det allmänna. En viktig fråga är dock *hur* denna kontroll ska göras. Som nämnts finns det idag många organisationer som är beroende av olika typ av anslag och bidrag för att kunna bedriva sin verksamhet med anställda, kontor och utrustning vilket gör att det tyvärr kan finnas incitament att dölja såväl interna problem inom en organisation som oönskade resultat inom ett projekt. Svaret på detta hur rapportering och kontroll bör göras finns inte inom denna rapport, däremot en önskan om att lyfta frågan eftersom den ständigt aktualiseras i relationen mellan civilsamhälle och finansierare utifrån deras olika uppdrag och roller.

Inte minst aktualiseras ovanstående fråga när finansieraren representerar staten och projektorganisationen bedriver ett människorättsarbete. Enligt internationella människorättsdokument är det alltid staten som är ansvarig för mänskliga rättigheter (MR) inom statens gränser. Samtidigt finns det inom civilsamhället många organisationer som arbetar för en eller flera mänskliga rättigheter som staten kränker eller försummar. När det gäller *Projekt: Diaspora* utgjordes finansieraren av en EU-aktör (där staten Sverige har anslutit sig till EU) och projektet syftade till förbättrad hälsa, där hälsa – i alla dess former, inklusive sexuell och reproduktiv – är just en mänsklig rättighet. Denna relation innebär att organisationen utför ett arbete som egentligen är statens ansvar. Som ett led i att stärka gräsrotter, demokrati, medborgarinflytande och delaktighet förekommer det att stater finansierar organisationer människorättsarbete genom bidrag som består av skattepengar, vilket också blir ett sätt för staten att ta ansvar för det människorättsarbete den åtagit sig, men

låta någon annan utföra den med ovan nämnda bieffekter. En sådan lösning innebär ju dock också att staten, eller dess representanter, måste försäkra sig om att de medel de fördelar används på rätt sätt dels eftersom dessa medel utgörs av skattemedel och dels för att arbetet ska uppfylla delar av det ansvar som staten åtagit sig gällande mänskliga rättigheter. Denna relation mellan finansiär och projektorganisation ställer frågan om civilsamhällets oberoende av staten på sin spets, och aktualiserar även frågan vilka krav som kan ställas på civilsamhällesorganisationer och deras projektarbete när man inte samtidigt noga granskar vilka förutsättningar de har att utföra sitt uppdrag, gällande frågor såsom interndemokrati och arbetsmiljöansvar. *Projekt: Diaspora* kan här ses som ett illustrativt exempel på just denna problematik och de frågeställningar som väcks när den ideella sektorn inte längre helt och hållet drivs genom ideella krafter utan får hjälp av statliga, eller överstatliga, medel. Därmed inte sagt att sådan finansiering per automatik är negativ, men den medför konsekvenser som behöver lyftas utifrån perspektivet om civilsamhällets särart och demokratiförstärkande egenskaper.

#### *Ideella sektorn som arbetsgivare*

Den ovan nämnda frågan om hur finansiärer kan säkerställa att deras finansiering går till organisationer som kan omvandla dem till utfört arbete på bästa sätt, är starkt relaterad till frågan om den ideella sektorn som arbetsplats och med tillhörande arbetsmiljöansvar. På flera sätt var det den bristfälliga arbetsmiljön som utgjorde ett hinder för *Projekt: Diaspora*, och en starkare avstämning och uppföljning kring detta från finansiärernas sida hade eventuellt kunnat leda till en annan händelseutveckling. Det finns dock flera potentiella problem med detta. Dels har delar av civilsamhället utvecklats till regelrätta arbetsplatser, där organisationer är beroende av olika former av bidrag för att kunna ha anställd personal som utför största delen av organisationens arbete. När en organisation i ett sådant läge söker projektmedel finns det givetvis ett egenintresse att framställa organisationen i så god dager som möjligt, vilket också gäller projektanställda – då bidraget finansierar deras lön<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Jag vill här poängtera att jag här inte pratar om de anställda i detta specifika fall, utan generellt. Som anställd är du som regel beroende av din lön, och har ett egenintresse av att behålla din anställning

Det finns därför i ett sådant skede, och ibland även senare, ett intresse för att dölja eventuella problem inom en organisation för att ha möjligheten att erhålla projektfinansiering. Om situationen utvecklar sig som så att en bristande arbetsmiljö utgör ett hinder i projektarbetet, så som medarbetarna upplevde i fallet *Projekt: Diaspora*, kan det av anställda upplevas motiverat att finansiären utför sanktioner gentemot arbetsgivaren utifrån sin position som just finansiär med makten över de pengar som möjliggör projektet. Finansiären i sin tur kan dock hänvisa till de dokument som, oftast, används för att bedöma en organisations lämplighet för att driva projekt – stadgar, verksamhetsberättelse, verksamhetsplan och ekonomisk redovisning. Dessa används för att säkerställa att organisationen inte befinner sig i ekonomiska trångmål, att projektverksamheten inte överlappar med organisationens ordinarie verksamhet, samt att organisationen utför sin verksamhet utifrån demokratiska principer.

Civilsamhället som helhet har ett demokratiskt uppdrag där eventuella felaktigheter därmed bör hanteras enligt demokratiska principer. En situation där felaktigheter som berör den interna verksamheten, snarare än ekonomi, kommer till finansiärers kännedom skapar ett dilemma om hur detta ska åtgärdas. Antingen kan det hanteras enligt principen att den som har pengarna styr – vilket skulle vara oförenligt med de demokratiska principer som bör reglera civilsamhället. Eller kan det hanteras enligt principen att den aktuella verksamheten själv reder ut det enligt sina demokratiska stadgar – och därmed eventuellt riskerar att arbetsmiljöproblem inte tas på allvar, inte kommer till de röstberättigades kännedom eller kompetensen för att hantera frågan saknas.

Att en finansiär som använder statliga medel för att finansiera ett projekt skulle ingripa i organisationens styre skulle vara djupt problematiskt utifrån att civilsamhället ska vara en demokratifrämjande och oberoende arena, skild från staten. Samtidigt ger *Projekt: Diaspora* oss ett exempel på en organisation där det uppenbart fanns stora arbetsmiljömässiga brister som organisationens demo-

---

och lön – även om detta givetvis kan kombineras med ett starkt engagemang i de frågor du arbetar med. Det finns ingen motsättning där emellan, men få personer har möjlighet att på heltid arbeta enbart grundat på sitt engagemang.

kratiska principer inte lyckades åtgärda under projektets gång. Ytterligare en försvårande omständighet är att de som är ansvariga för arbetsmiljön i en ideell organisation när denna är arbetsgivare, är organisationens valda styrelse – vilket i många fall utgörs av personer engagerade i organisationens frågor, men som innehar sitt förtroendeuppdrag helt på ideell basis. Med andra ord är styrelsen arbetsgivare på sin fritid, ofta jämte att själva ha en heltidsysselsättning, familjeliv mm. Ett arbetsmiljöarbete är ofta omfattande, inte minst när det funnits brister under en längre tid och/eller när det förekommer konflikter på arbetsplatsen – och det kan ifrågasättas vilka förutsättningar en ideell styrelse har för att bedriva ett sådant arbete (vilket de har lagstadgad skyldighet att göra) på den tid de har för att utföra sitt uppdrag, sin fritid. Civilsamhällets grundläggande struktur – som demokratifrämjare och skilt från staten – i kombination med att vara arbetsgivare med arbetsmiljöansvar kan alltså skapa en metaforisk rävsax för anställda som upplever grava arbetsmiljöproblem. Den situation som upplevdes av de anställda inom *Projekt: Diaspora* kan relateras till just denna problematik och kan användas för att belysa denna generella problematik<sup>16</sup>.

#### Förutsättningar för utvärdering

Slutligen finns skäl att göra några reflektioner kring arbetet med själva utvärderingen och förutsättningarna för detta. Att *Projekt: Diaspora* skulle löpande skulle utvärderas under projekttiden av Malmö Universitet (då Malmö Högskola) framgick av projektets ansökan och budget. De medarbetare som utgjorde projektgruppen vid projektets början var införstådda med detta, vilket senare projektgrupper inte var i lika hög utsträckning. Detta fick som konsekvens att tid för intervjuer som skulle ligga till grund för utvärderingen ibland inte prioriterades, vilket till viss del kan härledas till den tidspress och bristfälliga arbetsmiljö som samtliga anställda i projektet vittnade om. För utvärderingen innebar detta dock att den så viktiga materialinsamlingen stundtals blev lidande. Det blev också i vissa fall tydligt att syftet med utvärderingen – alltså varför

---

<sup>16</sup> En utförligare problembeskrivning och analys av problemet görs i rapporten "Organiserad eller oorganiserad feminism? Om hinder för feministisk organisering" sammaställd av Malmö Jämställdhetsbyrå 2015.

den alls skulle göras – var oklart för en del av projektmedarbetarna och uppfattades som en kontrollfunktion snarare än som en lärandefunktion. Därför fick tid läggas på att vid upprepade tillfällen gå igenom utvärderingens uppdrag och syfte för projektmedarbetarna. De organisatoriska förutsättningarna som rådde, med konflikter och hög psykosocial ohälsa bland personalen bidrog vidare till att intervjuer tenderade att handla mer om vilken situation som rådde på arbetsplatsen än om arbetet i projektet, trots att det var just det senare som var intressant för utvärderingen. Detta innebär att situationen som rådde på organisationen även påverkade förutsättningarna för att genomföra utvärderingen. Att det aktuella projektet avbröts innan dess planerade avslut innebar också att utvärderingen och dess materialinsamling avbröts vid samma tidpunkt, vilket bland annat medförde att det inte fanns möjlighet att återvända till projektmedarbetare med ytterligare frågor eller önskan om förtydliganden efter den tidpunkt då projektorganisationen försattes i konkurrs. Inte heller hade utvärderingen tillgång till projektmedarbetarnas egna avslutande reflektioner och dragna slutsatser i samband med projektavslut, eftersom detta aldrig nåddes.



## AVSLUTNING

Precis som de flesta projekt präglades *Projekt: Diaspora* av sina specifika förutsättningar. Samtidigt fanns det flera aspekter av förutsättningarna och omständigheterna som kan göras generaliserbara och användas för fortsatt lärande inom arbetet med SRHR och projektarbete inom civilsamhälle. *Projekt: Diaspora* drevs under drygt ett och ett halvt år av Noaks Ark Syd. Projektet hade som målsättning att nå utomeuropeiska migranter, framför allt anhöriginvandrare, med hälsoinformation om SRHR och då i synnerhet HIV och STI. Projektet hade också som målsättning att ta fram ett material och skapa förutsättningar för ett långsiktigt arbete med målgruppen kring dessa frågor. Föreliggande utvärdering hade som belysa hur personalen upplevde arbetet med interventionen, hur de arbetat för att utveckla fungerande metoder för att nå målgruppen, samt hur förutsättningar kunde skapas för långsiktigt arbete och spridning av projektets lärdomar. Den sista frågan kom inom utvärderingen främst att handla om civilsamhällets förutsättningar att bedriva ett människorättsfrämjande arbete.

Personalen framhöll flera viktiga aspekter kring sitt arbete. En av dessa var att de såg sitt arbete som en del av att skapa social förändring, och att det i en sådan uppgift är av största vikt arbeta med en aktiv maktanalys. De värdesatte det utvecklande och inspirerande i ömsesidigt lärande som de menade att de uppnådde genom att arbeta med ett jämsidesperspektiv med målgruppen. Medan de uttryckte frustration och betydande stress kring den organisatoriska turbulens som rådde, såg de samtidigt att de som grupp kunde stödja varandra och att motgångar skapade kreativa lösningar inom

projektet. Att bristande psykosocial arbetsmiljö har potential att stjälpas ett motiverat och välbehövt projekt framgår dock med skrämmande tydlighet.

Majoriteten av personalen fann det viktigt att det i mötet med målgruppen fanns en korrelation mellan vilken information som gavs, hur den gavs och att de värderingar som kommunicerades var djupt förankrade hos den som stod för informationen. Ett sätt att göra detta var att använda mänskliga rättigheter och den kollektiva kunskapen som utgångspunkt för information och kunskapshöjning, vilket de menade bidrog till att deltagarna upplevde deltagande i frågan på ett sätt som gav utrymme för reflektion och förändring. Personalgruppen var i stort också överens om vikten av att möjliggöra representativitet för att målgruppsanpassa projektet och det material som arbetades fram. Av denna anledning hade projektets referensgrupp avgörande betydelse, men arbetet med gruppen försvårades av tidsmässiga hinder och personalen upplevde att deltagande på ideell basis utgjorde både en resurs och ett hinder för arbetet med projektet. Målet med *Projekt: Diaspora* var bland annat att utveckla metoder för att nå den specifika målgruppen med information och kunskap om SRHR-frågor. Flera intressanta tillvägagångssätt provades inom projektet, men då projektet avslutades i förtid hann de aldrig till fulla utvecklade till regelrätta metoder.

Vad de specifika omständigheterna kring *Projekt: Diaspora* illustrerar är vikten av stabilitet i en organisation som befinner sig i lärande processer. Den instabilitet som rådde innebar att detta lärande inom organisationen förlorades, vilket ledde till att målen för projektet inte kunde nås. Det är en erfarenhet som går att generalisera för lärande processer i allmänhet. Något annat som projektet aktualiserar, i sin ambition om att skapa långsiktighet och spridande av kunskap, är frågan om ansvarsfördelning och ansvarstagande på flera nivåer. Både i bemärkelse av ansvar inom organisationen, gällande exempelvis arbetsmiljöansvar och kommunikation, ansvarsfördelningen mellan finansierare och projektorganisation och relationen dem emellan, men också i frågan om ansvar för att en stat lever upp till de mänskliga rättigheter den förbundit sig att följa och vilka förutsättningar som finns att tillgå för att utföra det arbetet. *Projekt: Diaspora* belyser således den inneboende problematiken gällande

civilsamhällets förutsättningar att vara arbetsplats, demokratisk grundsten och utförare av mänskliga rättigheter.

## REFERENSER

Beckman, M. Organiserad eller oorganiserad feminism? Om hinder för feministisk organisering. Malmö: Malmö Jämställdhetsbyrå; 2015

Bryman, A. Samhällsvetenskapliga metoder. Malmö, Liber; 2002

Evaluation in health promotion. Principles and perspectives. Rootman, I., Goodstadt, M., Hyndman, B., McQueen, D.V., Potvin, L., Springett, J., & Ziglio, E. (eds). Denmark: WHO regional publications. European series; No 92; 2001

Migration och sexuell hälsa och prevention. Solna: Smittskyddsinstitutet; 2012

Vedung, E. Utvärdering i politik och förvaltning. Lund, Studentlitteratur; 2009

<https://noaksark.org/om-oss/historia/> (2018-07-04)

<https://noaksark.org/om-oss/organisation/riksforbundet/> (2018-07-04)

<http://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/valdsutsatthet-och-sarskild-sarbarhet/> (2018-07-04)

*Projekt: Diaspora projektdokument:*

Projektansökan  
Projektschema  
Ändringsansökningar

