

*"Att göra / to do metodiken  
har satt alla lokala aktörer i centrum  
av själva utvecklingsarbetet."*

# To-do: En vej til integration af nyankomne?

Dokumentation  
af Ø-netværkets  
To-do aktiviteter  
2016-17

## ET UDVIKLINGSPROJEKT OM HANDLINGSRETTET PÆDAGOGIK

NVL 2017

© Nordiskt nätverk för vuxnas lärande

[www.nvl.org](http://www.nvl.org)

ISBN 978-952-7140-34-5

Denne publikasjonen er finansiert av Nordisk Ministerråd gjennom NVLs strategiske midler.



### RAPPORT UDARBEJDET AF:

**Sissel Kondrup**

can. scient. soc, ph.d.

**Maria Marquard**

Dansk koordinator NVL,  
Århus universitet

**Laila Vetterlain**

IUP, Århus universitet

### FOTOS:

unsplash.com (s. 1, 6, 12, 16, 18, 66)

Johannes Jansson / norden.org (s. 38, 54)

shutterstock.com (s. 24)

### LAYOUT:

Marika Elina Kaarlela/Gekkografia



### Medvirkende planlæggere i To-do udviklingsprojekt.

NVL Ø-netværk:

#### BORNHOLM

**Hans-Jacob Binzer**,  
Professionshøjskolen UCC Bornholm

**Bjørn Haslund-Gjerrild**,  
Bornholms Regionskommune

**Inge Munch**, Arbejdernes Oplysningsforbund,  
AOF Bornholm

**Maria Marquard**, Nordisk Netværk for Voksnes  
Læring, NVL / Århus Universitet, Danmark

#### GOTLAND

**Maud Haag**, Kompetenscentrum Gotland

**Jenny Lennhammar**, Kompetenscentrum Gotland

**Svante Sandell**, Nordisk Netværk for Voksnes  
Læring, NVL , Skolverket, Sverige

#### ÅLAND

**Cecilia Stenmann**  
Ålands Gymnasium/Vuxenutbildningen

**Viveca Lindberg**,  
Nordisk Netværk for Voksnes Læring,  
Åland, Living AB

**Andre deltagere lokale ”To-do  
arbejdsgrupper”:**

#### Gotland

**Madelene Johansson**,  
Kompetenscentrum Gotland

**Eva Elisdotter**, Kompetenscentrum Gotland

# Förord

**Denna rapport presenterar ett resultat av två års arbete i NVL:s Ö-nätverk i Östersjöområdet. Rapporten presenterar lärdomar av nätverkande mellan Bornholm, Gotland och Åland.**

**D**en analyserar också effekterna av genomförda aktiviteter för utbildningsorganisationer och deras målgrupper på alla tre öar.

Evalueringsresultaten som redovisas pekar på konkreta och positiva resultat för nyanlända på Bornholm, Gotland och Åland. Ö-nätverket har fokuserat på utveckling av metoder och pedagogiska processer som kan hjälpa till att ta itu med aktuella frågor och utmaningar på de olika öarna och hjälpa vuxna till arbete eller utbildning.

”Att göra” / ”to do” metodiken (inspirerat av modellen ”framtidswerkstad”) har satt alla lokala aktörer – medborgare, myndigheter, utbildningsanordnare, företagare och nyanlända flyktingar – i centrum av själva utvecklingsarbetet. Arbets sättet är särskilt relevant för arbetet med integration och demokratiskt deltagande. De genomförda seminarierna på Bornholm, Gotland och Åland har utvecklat konkreta idéer för bemötande av nyanlända till nytta för såväl det lokala samhället på öarna som för de nyanlända.

Nyanlända vuxna har upplevt en möjlighet att synliggöra och bättre förstå de kompetenser de har med sig, vilket bidrar till stärkt självförtroende och hjälper dem att upptäcka nya möjligheter för lärande eller arbete. Arbetsprocessen som involverar både nyanlända och lokala organisationer och företag har också bidragit till bättre kunskap om nyanlända bland lokalbefolkningen.

NVL har haft nära kontakt med utbildningsanordnare och myndigheter för utbildning och integration på alla tre öar. De flesta involverade organisationer säger sig ha haft nytta av nätverkssamarbetet. De har skapat nya samarbetsrelationer eller utvecklat nya tjänster inom utbildning eller företagande. Man kan konstatera att ”to do” kurser har en potential att öka lokalt engagemang och involvera fler deltagande i lärande.

**Rapporten kan användas** som metodisk vägledning och inspiration för genomförande av lokala, konkreta och deltagarinvolverande utbildningsaktiviteter. Resultaten som beskrivs i rapporten kan vidareutvecklas genom nya ”to do” kurser och uppföljning av redan genomförda aktiviteter. Evalueringen rekommenderar fokusering på implementering och uppföljning av de gemensamma beslut som tas under kursen.

Rapporten presenterar en utvecklande förändringsprocess och riktar sig till ledare och utbildare inom vuxnas lärande. NVL vill tacka Ö-nätverket, alla medverkande organisationer och utvärderare av ”to do” metodiken.

Trevlig läsning!

*Antra Carlsen, NVL Huvudkoordinator*

# Indhold

---

<b>KAPITEL 1. INDLEDNING OG BAGGRUND</b>	<b>6</b>	<b>KAPITEL 5. BORNHOLM</b>	<b>24</b>
Det konkrete arbejde – to udviklingsprojekter	7	Organisering og gennemførelse af To-do Bornholm	24
To-do seminarer	9	Idégenerering: Barrierer, visioner og handleidéer	30
Formål	9	Resultater – outcome To-do Bornholm	34
Baggrunden	9	Nye idéer blandt deltagerne	34
Gennemførelse af To-do seminarer	10	Nye kontakter og netværk etableret på To-do	34
Konkret planlægning og organisering	10	Aktiviteter affødt af To-do	36
<b>KAPITEL 2. KONKLUSION OG ANBEFALINGER</b>	<b>12</b>	Opsamling: Outcome Bornholm	37
Fremadrettede nordiske perspektiver	15	<b>KAPITEL 6. GOTLAND</b>	<b>38</b>
<b>KAPITEL 3. TO-DO'S IDÉGRUNDLAG OG FORANDRINGSTEORI</b>	<b>16</b>	Organisering og gennemførelse af To-do Gotland	38
<b>KAPITEL 4. TO-DO AFRAPPORTERING – FORMÅL OG METODE</b>	<b>18</b>	Idégenerering: Barrierer, visioner og handlinger	46
Afrapporteringens formål	19	Resultater – outcome To-do Gotland	48
Metode	19	Nye idéer blandt deltagerne	48
Datagrundlag	20	Nye kontakter og netværk etableret på To-do	50
Analysens opbygning	23	Aktiviteter affødt af To-do	50
		Opsamling: Outcome Gotland	53
		<b>KAPITEL 7. ÅLAND</b>	<b>54</b>
		Organisering og gennemførelse af To-do Åland	54
		Idégenerering: Barrierer, visioner og handlinger	61
		Resultater – outcome To-do Åland	63
		Nye idéer blandt deltagerne	63
		Nye kontakter og netværk etableret på To-do	63
		Aktiviteter affødt af To-do	63
		Opsamling: Outcome Åland	65




## KAPITEL 8. TVÆRGÅENDE ANALYSE 66

Indfrier To-do intentionen og har To-do den ønskede virkning?	67
Nye idéer?	67
Nye Kontakter?	68
Nye Aktiviteter?	68
Opsamling: Har To-do den ønskede virkning?	69
Hvad har betydning for, om To-do giver anledning til nye idéer, netværk og aktiviteter?	69
Tema	70
Deltagersammensætning	71
Seminarets organisering og gennemførelse	72
Implementering og forankring	75

## BILAG

Bilag 1: Spørgeguide til telefoninterview	76
Bilag 2: Interviewguide til tovholderinterview	77
Bilag 3: Output To-do seminar Bornholm 1	78
Bilag 4: Output To-do seminar Bornholm 2	80
Bilag 5: Output To-do seminar Gotland: Barrierer/Hinder	83
Bilag 6: Output To-do seminar Gotland: Visioner	84
Bilag 7: Output fra To-do seminar Gotland: Aktiviteter	86
Bilag 8: Output To-do seminar Åland: Barrierer	88
Bilag 9: Output To-do seminar Åland: Visioner og drømme	89
Bilag 10: Output To-do seminar Åland: Realisering	90





## Kapitel 1. Indledning og baggrund

---

Nordisk ministerråd, NMR har en vision om Norden som en stærk kundskabsregion med velfungerende grænseløse uddannelses-, forsknings- og innovationsmiljøer.

**U**dvikling af uddannelse, bedre kompetenceudvikling og aktiv samfundsdeltagelse er prioriterede indsatsområder. NMR arbejder gennem forskellige nordiske programmer og institutioner.

Nordisk Netværk for Voksnes Læring”, NVL, er et program under Nordisk Ministerråd, som har til opgave at fremme livslang læring gennem et særligt fokus på voksnes læring.

NVL’s arbejde er baseret på Nordisk ministerråds strategiplan ”Kvalitet og relevans i uddannelse og forskning” fra 2015.

NVL arbejder gennem tværnationale og tværsektorielle netværk. Pt. har NVL ti aktive netværk, der alle arbejder med konkrete temaer knyttet til ministerrådets prioriteringer.<sup>1</sup> Et af temaerne er innovation og entreprenørskab.

**Derfor initierede NVL i 2013**, Netværket for ”Innovation, entreprenørskab, og entreprenøriel læring” som fik til opgave at kortlægge og videreudvikle pædagogiske modeller, der kan fremme innovative og entreprenørielle kompetencer til gavn for det enkelte individ, arbejdspladser og samfund. I etablering af netværket blev der lagt vægt på, at deltagerne havde praksiserfaringer med at arbejde innovativt og entreprenørielt med voksnes læring. Alle deltagere blev rekrutteret fra innovative læringsmiljøer. I netværket var alle nordiske lande og flere sektorer og organisationer repræsenteret.

Arbejdet i netværket ”Innovation, entreprenørskab, og entreprenøriel læring” bygger videre på et tidligere NVL netværks arbejde om innovation, beskrevet i rapporten ”Innovative læreprocesser i praksis”<sup>2</sup>.

I denne rapport beskrives resultater af et udviklingsprojekt udsprunget af arbejdet i NVL’s netværk for ”Innovation, entreprenørskab, og entreprenøriel læring”. Udviklingsprojektet er geografisk afgrænset til et område i Østersøen.

## **DET KONKRETE ARBEJDE – TO UDVIKLINGSPROJEKTER**

I 2013–2014 gennemførte netværksdeltagerne studiebesøg i hinandens organisationer. For at sikre sammenlignelige data og informationer udarbejdede inviterede forskere en interviewguide til studiebesøgene. På baggrund af besvarelserne og efterfølgende analyse af de nordiske, særligt innovative og entreprenante læringsmiljøer afholdt netværket et seminar – ”Discussion Forum” i 2014. På seminaret blev analysens resultater diskuteret i et fremadrettet perspektiv. På baggrund af diskussionerne besluttede netværket og NVL at gennemføre to udviklingsprojekter: ”Transformative læringscirkler” og ”To-do seminarer”. Udviklingsprojekterne blev planlagt og gennemført af NVL’s netværk for ”Innovation, entreprenørskab, og entreprenøriel læring” og NVL’s Ø-netværk.

---

<sup>1</sup> Se NVL’s aktuelle netværk <http://nvl.org/Natverk/Alle-natverk>

<sup>2</sup> [http://old.nordvux.net/download/5738/vuxped\\_rapport\\_upd.pdf](http://old.nordvux.net/download/5738/vuxped_rapport_upd.pdf)

I **begge udviklingsprojekter** revitaliseredes demokratiske og nordisk kendte pædagogiske arbejdsformer i en nutidig kontekst. Arbejdsformen i begge udviklingsprojekter var karakteriseret af tværsektorielt samarbejde, højt deltageransvar og -involvering, og indholdet tog afsæt i aktuelle "ægte" udfordringer fra deltagerens arbejds- og samfundsliv. Deltagerdiversitet blev betragtet som en særlig drivkraft, der i faciliterede og samskabende læreprocesser kunne fremme nye ideer, tanker og handlinger. Der var i begge projekter et stærkt fokus på at styrke sammenhængen mellem læring og konkrete handlingsændringer i eget liv, på egen arbejdsplads og i lokale samfund.

I det ene udviklingsprojekt "Transformative læringscirkler" var arbejdsformen inspireret af især svenske erfaringer med studiecirkler og forskningscirkler. Udviklingsprojektet blev gennemført af NVL's netværk for "Innovation, entreprenørskab og entreprenøriel læring" og NVL's Ø-netværk. Formålet med de transformative læringscirkler var at udvikle og afprøve en praksisnær læringsmodel, der kunne fremme kontinuerlig entreprenøriel og innovativ udvikling af kompetencer og egen praksis.

I det andet udviklingsprojekt "To-do seminarer" var arbejdsformen inspireret af det tyske "Fremtidsværksted", oprindeligt udviklet af Robert Jungk og Norbert R. Müllert<sup>3</sup>. Udvik-

lingsprojektet blev gennemført af NVL's Ø-netværk. Formålet med 'To-do seminarerne var at afprøve denne metode som redskab til at styrke og udvikle det lokale samarbejde om integration af nyankomne på tre ø-områder i Østersøen. Baggrunden var bl.a., at der i 2015 kom relativt mange flygtninge til Norden, og en del af dem blev både i Sverige og Danmark placeret i "yderområder". På de involverede øer blev dette betragtet som en chance for



**Formålet med To-do seminarerne var at afprøve denne metode som redskab til at styrke og udvikle det lokale samarbejde om integration af nyankomne på tre ø-områder i Østersøen.**

at få nye borgere, der kunne medvirke til at imødegå demografiske og velfærdsmæssige udfordringer.

Arbejdsformen i begge projekter er inspireret af demokratisk, kritisk pædagogisk tænkning med vægt på emancipation, indsigt og mestring. Der er i arbejdsformen fokus

på transfer mellem teori og praksis.

Udviklingsprojekterne er evalueret som to adskilte projekter og giver forskellige perspektiver på, om og hvordan deltagerstyrede, handlingsorienterede og demokratiske voksenpædagogiske arbejdsformer kan fremme entreprenøriel læring, kompetenceudvikling og nye handlinger.

I denne rapport beskrives erfaringer og evalueringsresultater fra det nordiske udviklingsprojekt om læring gennem handlingsorienterede og deltagerinvolverende "To-do" seminarer på tre ø-områder i Østersøen.

---

3 Jungk, R., Müllert, N. (1998) Håndbog i Fremtidsværksteder, 2. oplag, Politisk Revy.



## TO-DO SEMINARER

### Formål

Udviklingsprojektet er initieret og gennemført af NVL's nordiske Ø-netværk med deltagere fra Åland, Gotland og Bornholm. På alle tre ø-områder blev der i relation til det nordiske netværk etableret en lokal "ø-arbejdsgruppe". Det nordiske Ø-netværk og de lokale arbejdsgrupper blev oprindeligt etableret i 2013 med henblik på at udvikle og fastholde velfærd på de tre ø-områder, der på flere måder er karakteriseret som yderområder.

Formålet med To-do seminarer var at bringe forskellige aktører sammen, der alle er optaget af og kan bidrage til den lokale integrationsindsats. Deltagerne skal i fællesskab afdække, hvilke barrierer der eksisterer for at integrere de ny-ankomne i lokalsamfundet, og hvilke visioner de har for den ideelle integrationsindsats. På baggrund af visionerne arbejder deltagerne med at udvikle og formulere aktiviteter og initiativer, der kan igangsættes og gennemføres af en eller flere af de deltagende aktører med henblik på en god integration i lokalsamfundet.

### Baggrunden

Bornholm og Gotland modtog især i 2015 og i begyndelsen af 2016 relativt mange flygtninge set i forhold til øernes befolkningsantal. På begge øer var der en stærk interesse i at inkludere de ny-ankomne i det lokale arbejds- og samfundsliv, og fastholde dem som aktive medborgere på øen. Man ønskede at skabe de bedst mulige betingelser for, at ny-ankomne flygtninge kunne blive nye borgere på øerne. Derfor var man interesseret i at initiere konstruktive møder mellem ny-ankomne flygtninge og "gamle" øboere med henblik på i fællesskab at udvikle idéer til fremme af lokal integration.

På Åland modtog man meget få flygtninge. Derimod har Åland gennem mange år haft en ganske stor arbejdsmigration og i de senere år også kærlighedsmigration. Man havde derfor også en interesse i at skabe konstruktive møder mellem ny-ankomne migranter og gamle beboere.

I slutningen af 2014 fik NVL's netværk for "Innovation, entreprenørskab og entreprenøriel læring", en opfordring fra Anssi Tuulenmäki, Chief Innovation Activist på Aalto Universitet til at udvikle konkrete handlingsrettede aktiviteter, "To-do" kurser". Som han sagde:



*Der behøves ikke flere artikler og skrivelser, men konkrete handlinger for at fremme entreprenørskab, entreprenøriel tænkning og innovation.....You have to do "To-do courses"<sup>4</sup>.*

---

4 Aalto universitet, december 2014.



## MÅLGRUPPEN

---

Målgruppen på alle seminarer var heterogen og tværsektoriel. Hensigten var at skabe mulighed for at deltage fra meget forskellige områder gensidigt fik nye perspektiver og måske kunne udvikle lokale mere sammenhængende løsninger.

**Lokalgruppen inviterede** målrettet relevante aktører, der på forskellig vis havde berøring med udfordringen. På alle seminarer deltog lokale embedsmænd fra kommuner og myndigheder, faglige organisationer, private virksomheder, NGO'er og uddannelsesinstitutioner.

**På alle øer** blev der lagt stor vægt på at inddrage og rekruttere dem, som udfordringen handlede om; ny-ankomne flygtninge, migranter og arbejdsmigranter. Man ville udvikle bæredygtige løsninger, netop ved at tale "med" og ikke "om" dem, der skulle integreres.

**I alt har NVL** i samarbejde med lokale myndigheder, uddannelsesinstitutioner og virksomheder gennemført syv To-do seminarer og opfølgingsseminarer i perioden 2015–2017 med ca. 400 deltagere.

---

Konkret foreslog han, at vælge et lokalt område som fx. Bornholm og målrette et To-do kursus mod udvikling af nye løsninger på aktuelle, lokale udfordringer.

På denne baggrund afsatte NVL midler til et udviklingsprojekt, og den lokale ø-netværksgruppe på Bornholm gennemførte et første "To-do" seminar med deltagelse fra Åland og Gotland.

Det nordiske Ø-netværket besluttede efterfølgende at afprøve og evaluere "To-do" seminarer på alle tre ø-områder i perioden 2016 til forår 2017.

NVL udarbejdede med støtte fra en forsker et evalueringsdesign med henblik på at evaluere udbytte og effekten af "To-do" seminarer.

### **Gennemførelse af To-do seminarer**

Det overordnede tema på alle seminarer var integration og inklusion i arbejds- og samfundsliv. Bornholm, Gotland og Åland gennemførte hver deres seminarer med deltagelse af repræsentanter fra de andre ø-områder. Overordnet var der fælles træk i organisering, planlægning og gennemførelse samtidig med, at der var lagt vægt på, at tema og form blev tilpasset lokale forudsætninger.

De nationale NVL-koordinatorer i Sverige, Danmark og på Åland var involveret i de lokale aktiviteter.

### **Konkret planlægning og organisering**

De lokale ø-netværksdeltagere etablerede en lokal arbejdsgruppe, der var ansvarlig for formulering af den aktuelle udfordring og arbejdsform samt planlægning af To-do seminarer.

## INSPIRATION FRA FREMTIDSVÆRKSTEDET

---

På alle tre øer valgte man til seminarerne en pædagogisk arbejdsform inspireret af "Fremtidsværkstedsmodellen"<sup>5</sup>. I en kort form gennemførtes en kritikfase, en visions- og drømmefase og en realiseringsfase.

**I kritikfasen** peger deltagerne på hvilke udfordringer og barrierer, der forhindrer en god integration. Pointen bag kritikfasen er, at det er de ting, der irriterer og begrænser os, der ofte er mest påtrængende i vores bevidsthed. Vi skal derfor have dem ud og bearbejdet, førend vi kan tænke ud over hverdagens begrænsninger, og tænke og handle nyt. En anden pointe er, at det er gennem social læring, som opnås, når vi deler vores erfaringer, at vi kan erkende, hvad der er individuelle, og hvad der er strukturelle 'problemer', og det er nødvendigt for at kunne adressere problemet og ændre verden til det bedre.

**I visions- og drømmefasen** opstiller deltagerne deres forestillinger om den idéelle verden uden at lade sig begrænse af, hvad der kan eller ikke kan lade sig gøre nu og her. Pointen bag denne fase er, at vi i hverdagen er så optagede af, hvad der kan fungere nu og her, at vi mister fokus på vores egentlige drømme. Kun ved aktivt at rammesætte en fase hvor man dyrker og udfolder drømme og visioner, kan vi bryde med hverdagstænkningen, og tænke og handle radikalt nyt.

**I realiseringsfasen** analyserer man først sine visioner – hvad er egentligt kernen, og hvad vil man gerne opnå? Derefter arbejder man med, hvordan man indenfor det eksisterende mulighedsrum, kan komme nærmere kernen i drømmen. Pointen i denne fase er, at deltagerne i fællesskab kan formulere konkrete handleperspektiver, som ændrer situationen/hverdagen i den rigtige retning.

---

5 Udviklet af den østrigske fremtidsforsker Robert Jungk og Norbert Müllert, og brugt i 1960'erne til at involvere brede befolkningsgrupper i politisk græsrodsarbejde. Jungk/Müllert opfattede fremtidsværkstedet som et redskab til at skabe alternativer til ekspertstyrede samfundsforandringer. Arbejdsmetoden anvendes i dag ofte til fremme af demokratisk indflydelse og direkte demokrati. Kilde: <http://bit.ly/2x6LUmy>

## Kapitel 2. Konklusion og anbefalinger

---

Erfaringerne fra de gennemførte  
To-do-seminarer på både  
Bornholm, Gotland og Åland er,  
at metoden kan være produktiv i forhold  
til at udvikle nye idéer, skabe nye netværk  
og igangsætte nye aktiviteter.

**M**en hvis metoden skal være produktiv er det afgørende at være opmærksom på følgende.

### **1. Temaet skal være relevant**

Arbejdsformen To-do er relativt tidskrævende. Det kræver, at deltagerne prioriterer tid til deltagelse i selve seminarerne og til at udføre de aftalte aktiviteter, herunder deltagelse i efterfølgende opfølgingsseminar.

To-do er ikke en quick fix-metode, der kan bruges til hvad som helst. For at To-do leder til handling kræver det, at det arrangeres omkring et tema der er aktuelt, relevant og presserende nok til, at deltagerne er villige til at investere den nødvendige tid og ressourcer.

### **2. Tovholderne skal have indgående kendskab til lokalsamfundets udfordringer**

I forlængelse af ovenstående er det centralt, at den eller de personer, der initierer et To-do seminar, har et indgående kendskab til lokalsamfundet og ved, at der er et reelt lokalt behov for at arbejde med temaet i den konkrete kontekst.

### **3. Seminarerne skal være tværsektorielle mødesteder og inddrage dem det handler om**

Det er vigtigt at sammensætte deltagergruppen, så de relevante aktører er inddraget, og særligt dem indsatsen er rettet mod at gøre noget for.

### **4. Rekrutteringsindsatsen kræver prioritering og lokalt kendskab og troværdighed**

Rekruttering til seminarerne er en krævende indsats. Der skal prioriteres. Det kræver lokalt kendskab til, hvem de centrale aktører er, og hvordan man får dem interesseret i projektet. Det sidste kræver typisk direkte henvendelser og vedholdenhed. Derfor er det vigtigt med en lokal forankring hos tovholdere, der har lokalt kendskab og troværdighed.

Rekruttering af deltagere til forpligtende samarbejde er ikke nemt. Derfor er det også vigtigt at tovholderne 'tør være modige' og har tiltro til, at der ligger et potentiale i den gruppe, der er dukket op, som kan udfoldes og tiltrække flere, og at 'dem man savner' inviteres ind løbende.

### **5. Vær bevidste om deltagerens forskellige forudsætninger, fx sprog**

Når man ønsker en meget sammensat deltagergruppe, er det væsentligt at tage hensyn til deres forskellige deltagerforudsætninger.

Når man laver To-do seminarer for deltagere uden fælles sprog, bør man derfor overveje hvordan, man kan få tolket, og hvordan, man kan sammensætte de grupper, der skal samarbejde om idé-udvikling på seminaret, så sprogudfordringer kan adresseres.

### **6. Klare forventninger og roller på seminaret**

Det er vigtigt, at forventningerne til deltagerens rolle på selve seminaret er klare og bliver afstemt. To-do arbejdsformen er rela-



tivt krævende i forhold til, at deltagerne åbner, engagerer og forpligter sig. Det kan skabe forvirring og modstand hos deltagere, der ikke kender metoden, og som tror de har tilmeldt sig en traditionel temadag eller konference.

### **7. Fleksible fysiske rammer og mulighed for fælles visualisering**

Det skal være muligt at bevæge sig i lokalet og veksle mellem forskellige arbejdsformer og gruppestørrelser.

Det er vigtigt at vælge redskaber, der understøtter, at alle kan udtrykke sig, og at alle deltagerne kan få overblik over de idéer, der bliver genereret.

### **8. God facilitering**

To-do kræver at deltagerne både styres og gives frit spil. Derfor skal de der faciliterer dagen, være velforberedte, og tydelige i forhold til hvordan der arbejdes i de enkelte faser, særligt i opsamlingerne.

### **9. To-do kan suppleres med inspirationsoplæg**

Korte oplæg kan være produktive til at ramme-sætte temaet, give deltagerne fælles begreber og nye indspark, men programmet skal sammensættes så inspirationsoplæg understøtter og ikke begrænser To-do.

### **10. Arbejdet med idéer og handleperspektiver vækker begejstring**

Priorité god tid til arbejdet med faserne.

To-do giver rum til at formulere og konkretisere konkrete handlingsmuligheder, på en måde der alt for sjældent er tid til i en travl

hverdag – heller ikke når man er på konferencer eller seminarer

### **11. Tidsrammen kan have betydning for forandringspotential**

I sin korte version kan To-do være en udmærket arbejdsform til at adressere fælles udfordringer, og skabe mødesteder mellem forskellige aktører med forskellige perspektiver. Men den komprimerede tid reducerer fremtidsværkstedets emancipatoriske potentiale for at adressere strukturelle problemstillinger. Vær derfor bevidst og ærlige om målet når I beslutter hvor meget tid, der skal anvendes på To-do.

### **12. Priorité opfølgning**

Det er vigtigt, at man overvejer og beslutter, om og hvordan man vil følge op på de konkrete aktiviteter, der bliver formuleret på seminaret.

Det tværfaglige samarbejde lever ikke nødvendigvis videre i sig selv. Det skal støttes. Det samme gælder de konkrete aktiviteter, der bliver formuleret på seminaret.

### **13. Klare opgaver og roller i det videre arbejde**

Det er vigtigt med klare forventninger og roller i forhold til de opgaver, der ligger ud over selve seminaret.

- Skriv ned, hvem der er ansvarlig for hvad i de konkrete aktiviteter, der er blevet formuleret i seminaret.
- Hvis man ønsker at bibeholde de tværsektorielle mødesteder, skal det også aftales, hvem der er ansvarlige for en fremadrettet koordinering og facilitering af det tværsektorielle samarbejde.

## FREMADRETTEDE NORDISKE PERSPEKTIVER

To-do projektet var et forholdsvis begrænset udviklingsprojekt både i forhold til tid og omfang af aktiviteter. På trods af dette peger evalueringen på, at der er kommet ganske mange konkrete resultater i form af nye kontakter, nye idéer og nye konkrete tiltag. Det viser også, at en stor del af deltagerne har oplevet arbejdsformen så produktiv og konstruktiv, at de gerne vil deltage i et evt. senere seminar.

På baggrund af den positive respons og de konkrete resultater har NVL, i samarbejde med Tovholderne, besluttet at arbejde videre med at afprøve, udvikle og kvalificere denne deltagerinvolverende og handlingsrettede arbejdsform. Målet er at fremme bæredygtige løsninger på aktuelle udfordringer i lokale områder og samtidig, gennem øget indsigt og netværksdannelse, at styrke deltagernes handlekompetencer.

I **det videre arbejde** vil man også udvikle evalueringsformer, der i højere grad tager højde for deltagergruppens meget forskellige forudsætninger. Fx besvarede en del af deltagerne ikke spørgeskemaet. Nogle fordi de ikke havde tilstrækkelige dansk/svensk sproglige forudsætninger, nogle fandt det måske det uvant og ubehageligt at skulle udtrykke kritiske kommentarer, nogle glemte at besvare spørgeskemaet, og nogle har måske

valgt det fra, fordi de var utilfredse med seminaret og ikke 'gad spille mere tid på det'.

Udover de konkrete resultater har flere tovholdere og lokale ø-gruppe medlemmer fortalt, at mange ny-ankomne efter seminaret har udtrykt taknemmelighed og glæde over at blive inviteret med, som ligeværdige medspillere i løsning af fælles udfordringer. De følte, de fik mere værd. Dette ser

vi som en indikator på at arbejdsformen med at formulere udfordringer som fælles udfordringer, give ansvar og forvente, at deltagerne tager det, kan give empowerment og styrke til at handle i andre sammenhænge. Dette er endnu et

incitament til at fortsætte arbejdet.

**Udviklingsprojektet viser**, at To-do seminaret har potentiale til at skabe nye idéer, netværk og handlinger der kan adressere fælles lokale udfordringer. Det er derfor oplagt at videreføre metoden i andre projekter med fokus på komplekse problemstillinger der fordrer et tværfagligt samarbejde og aktiv involvering af forskellige befolkningsgrupper. Det kunne være, hvordan man styrker lokalmiljøet og vender udviklingen i yderområder udsat for affolkning, integrerer etniske kvinder, styrker mestringsevnen blandt unge dropouts, etc.

NVL og tovholderne har planlagt spredning af arbejdsformen i nordiske yderområder med start i Sverige i efteråret 2017.



**NVL og tovholderne  
har planlagt spredning af  
arbejdsformen i nordiske  
yderområder med start i  
Sverige i efteråret 2017.**

## Kapitel 3. To-do's idégrundlag og forandringsteori

---

Forestillingen bag To-do seminarerne er, at de kan være mødesteder, hvor forskellige aktører sammen genererer problemforståelser (hvad er det for en udfordring, vi står overfor?), visioner for fremtiden (hvor er det, vi gerne vil hen?) og konkrete handleidéer til, hvordan man bør adressere en given problemstilling.



## *Succeskriteriet for To-do er, at det fører til: Nye idéer Nyt netværk Konkrete handlinger*

**A**t To-do skal fungere som mødesteder indebærer, at forskellige aktører, med forskellige interesser, behov, viden, ressourcer og erfaringer mødes om at definere, hvilke problemer det er relevant at samarbejde om, og hvad udfordringen består i. Endvidere skal de i fællesskab udvikle visioner for og handleforslag til, hvordan problemstillingen kan adresseres. Dette bygger på forestillingen om, at mødet mellem forskellige aktører fører til bedre og mere robuste løsningsforslag og fælles ejerskab.

### **BEDRE LØSNINGER**

Inddragelsen af de forskellige berørte aktører bidrager til, at problemforståelsen bliver mere nuanceret eller 'helhedsorienteret', end hvis man alene havde inddraget én type aktører. En kompleks problemforståelse er en betingelse for, at man bliver i stand til at løse komplekse udfordringer. Samtidig ligger der i metodens fokus på at afdække og udvikle fælles visioner og drømme en forestilling om, at netop fællesgørelsen af drømme og håb kan give energi og skabe projekter, der rækker ud over hverdagens til tider fastlåste tænkemåder.

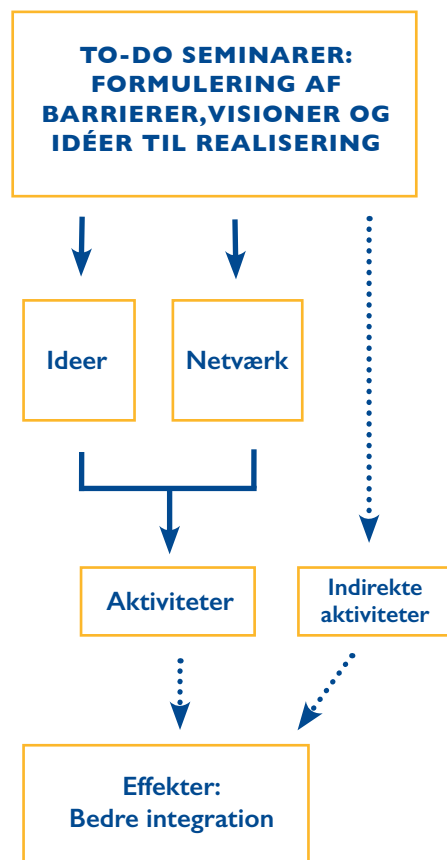
### **MERE ROBUSTE LØSNINGER**

Der vil altid være flere forskellige og måske modsætningsfyldte legitime forventninger til, hvordan komplekse problemstillinger løses. Ved at skabe mødesteder på To-do seminarer er intentionen, at der skabes kendskab til og accept af forskellige interesser, som så kan adresseres eksplicit, når man skal finde fælles løsninger eller handlemuligheder. Endvidere er intentionen, at de visioner og løsningsforslag, der formuleres, vækker genkendelse og anerkendelse blandt de relevante aktører. Hermed øges sandsynligheden for succes, når idéerne skal udføres.

### **FÆLLES EJERSKAB**

Endeligt er intentionen med To-do at styrke samarbejdet omkring løsningen af komplekse problemer. Ved at initiere et mødested baner To-do vejen for, at der etableres nye relationer, opdages fælles interesser og indgås fælles forpligtende aftaler. To-do understøtter således, at de projekter der igangsættes kan trække på en flerhed af ressourcer. Endeligt bygger To-do på forestillingen om, at engagement smitter, og at en gensidighed forpligter således, at projekter, som har et bredt ejerskab, har større sandsynlighed, for at blive realiseret.

Forandringsteorien bag To-do kan illustreres således:



Figur 1 Forandringsteori bag To-do





## **Kapitel 4. To-do afrapportering – Formål og metode**

---

**Afrapporteringen af To-do  
seminarerne har et dobbelt sigte:**



## AFRAPPORTERINGENS FORMÅL

**Dokumentation:** Hvad der kom ud af seminarerne. Herunder, om de gav anledning til nye idéer, kontakter og aktiviteter og altså indfrier målene i To-dos forandringsteori.

**Inspiration:** Rapporten skal også kunne bruges til inspiration for andre, der ønsker at igangsætte lokale projekter, der kan understøtte integrationen af nytilkomne. Konkret skal rapporten give inspiration til:

- *Hvordan andre* kan bruge To-do-seminarer som metode til netop at generere idéer, kontakter og aktiviteter.
- *Konkrete idéer* og aktiviteter der er udsprunget af de gennemførte seminarer.

## METODE

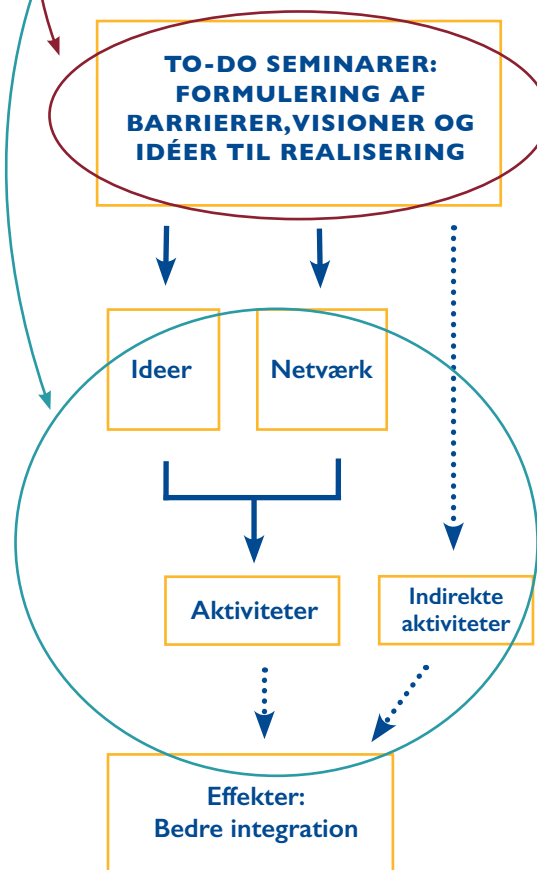
Afrapporteringens dokumentationsdel bygger ikke på traditionel mål-evaluering af, hvordan og i hvilket omfang To-do har ført til, at flere nyankomne er blevet integrerede i lokalsamfundet som resultat af To-do seminarerne. Den bygger i stedet på en kombination af *kvalitativ mål-evaluering* og *virkningsevaluering*.

Den kvalitative mål-evaluering har fokus på, hvilke resultater de afholdte To-do-seminarer har genereret. Både de resultater der er genereret på de enkelte seminarer i form af identificerede barrierer, visioner og konkrete handleidéer (*Output*), og de resultater deltagerne giver udtryk for, at de tager med videre i form af nye idéer, kontakter og aktiviteter (*Outcome*).

Afrapporteringen bygger således på en afdækning af:

**Output:** hvilke idéer, visioner og handlingsudkast blev formuleret på de forskellige seminarer? samt

**Outcome:** hvilke nye idéer, kontakter og aktiviteter, kom der ud af seminarerne?



Figur 2 Output og Outcome

**Virkningsevalueringen** har fokus på, hvad der har betydning for, om To-do-seminarerne indfrier intentionen om at generere nye idéer, netværk og aktiviteter i lokalsamfundet. Denne del af afrapporteringen bygger på en afdækning af, om og hvorfor deltagerne oplever metoden som produktiv, hvad de oplever som godt og skidt på de afholdte seminarer, tovholderens afrapporteringer samt en tværgående analyse af de tre seminarer.

### **DATAGRUNDLAG**

Der er anvendt forskellige data og metoder i dataindsamlingen til at adressere de forskellige aspekter ved To-do-seminarerne og deres ønskede resultater. Sammenhængen mellem materiale/datagrundlag og To-do fremgår af figuren nedenfor.

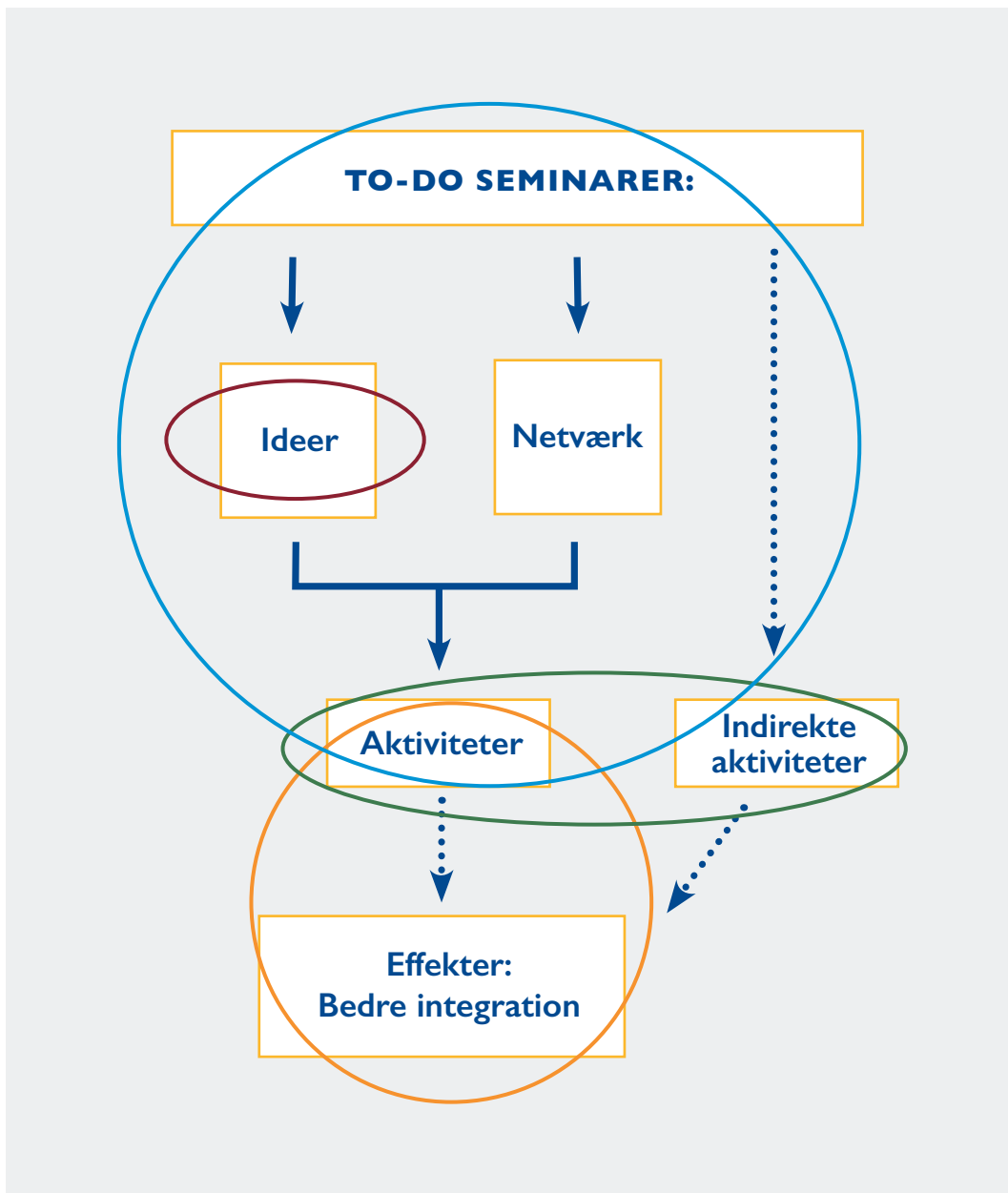
**Materialer fra de gennemførte seminarer (den røde cirkel).** Dette materiale bidrager til viden om, hvordan seminarerne var organiseret og til afdækning af Output: de udfordringer, visioner og konkrete handleidéer, som blev formuleret på seminarerne. Data består af invitationer, der beskriver intention, målgruppe, program, deltagerlister og referater fra de forskellige runder i workshoppen via analoge og digitale plancher.

**Spørgeskemaundersøgelse blandt deltagerne (den blå cirkel).** Dette materiale bidrager til viden om deltagerens oplevelse af seminarerne og om seminarernes Outcome: om seminarerne har givet anledning til nye idéer, kontakter og aktiviteter. Data består af resultaterne fra et spørgeskema, som alle deltagere fik efter seminarerne.

**Opfølgende interview med deltagere der angiver, at de har planlagt, igangsat eller afholdt aktiviteter (den orange cirkel).** Dette materiale nuancerer viden om seminarernes Outcome. I spørgeskemaet er deltagere, der har angivet, at de er i gang med eller har gennemført en aktivitet på baggrund af To-do, blevet spurgt om vi måtte ringe dem op og høre mere om projektet. Der er blevet gennemført otte opfølgende telefoninterviews gennemført i 1. kvartal 2017. I interviewene er der blevet spurgt ind til arrangementets karakter, formål, deltagere og vurdering af resultaterne. Endvidere er informanterne blevet bedt om at sende evt. skriftlige projektbeskrivelser.

**Spørgeskema og opfølgingsmøder med tovholder (den grønne cirkel).** Dette materiale bidrager dels med viden om seminarernes organisering og dels med viden om seminarernes Outcome. Tovholderne spørges til deres kendskab til afledte aktiviteter, der udspringer af eller er inspireret af To-do. Når der også spørges til initiativer, der er inspireret af To-do skyldes det, at flere tovholdere har givet udtryk for, at der lokalt er kommet fokus på nye udfordringer og muligheder i integrationsindsatsen og efterfølgende er igangsat initiativer, som ikke direkte er udsprunget af de aktiviteter, der blev formuleret på To-do-seminarerne, men som er initieret på baggrund af idéer og erkendelser der er opstået i forbindelse med To-do.

Sammenhængen mellem data og forandringsteori kan ses i Figur 3 Sammenhængen mellem To-do og data.



FIGUR 3 Sammenhængen mellem To-do og data

### Gennemførelse af spørgeskemaundersøgelse blandt deltagerne.

Andelen af besvarelserne fra de første seminarer, der blev afholdt på Bornholm, var relativt begrænsede. Og der var en tendens til, at det alene var "de gamle bornholmere", der besvarede undersøgelsen. Derfor valgte man på hhv. Gotland og Åland at indsamle besvarelserne i direkte forlængelse af seminarerne, og at tovholder kunne indsamle besvarelser fra ny-an-

komne gennem mundtlige ansigt til ansigt-interview. Det betyder, at besvarelsesmønstret fra de tre øer er noget forskelligt. Det betyder også, at vi ikke automatisk kan forudsætte at besvarelserne er repræsentative for populationen. Vi tolker derfor besvarelserne som udtryk for tendenser, men ikke som repræsentativt udtryk for deltagernes udbytte. Vi vil derfor også undlade at bruge besvarelserne til at lave direkte sammenligninger mellem de tre To-do forløb.

**TABEL I: Deltagere og besvarelser af spørgeskema**

	Bornholm	Gotland	Åland
<b>Antal deltagere</b>	168 <sup>6</sup>	100 <sup>7</sup>	50 <sup>8</sup>
<b>Besvarelser i surveyen</b>	13	25	30
<b>Besvarelses %</b>	7,7 %	25 %	60 %

6 Fordelt på 2x2 seminar dage.

7 Fordelt på 1 dags seminar, 1 dags opfølgning.

8 Fordelt på 1 dags seminar, 1 dags opfølgning.

## ANALYSENS OPBYGNING

Afrapporteringen er opbygget med tre parallelle analyser af forløbene på Bornholm, Gotland og Åland og en tværgående analyse.

Analysen af de enkelte forløb er bygget op om tre nedslagspunkter:

**1. Lokal organisering af To-do;** hvordan er det lokalt forankret, hvad har været det lokale formål, hvordan blev forløbet konkret gennemført, hvem var målgruppen og hvilke erfaringer er der gjort omkring den konkrete organisering?

Dette bygger dels på materialet fra seminarerne, på interview med tovholder og på enkelte spørgsmål fra deltager survey.

**2. Output fra seminarerne/den viden der blev genereret på selve seminarerne.** Hvad er det for udfordringer, man oplever lokalt. Hvilke visioner har deltagerne, og hvilke handlemuligheder formuleres?

Dette bygger på observationer og referater fra de afholdte To-do-seminarer.

**3. Outcome fra To-do:** det deltagerne har fået ud af at deltage, og de aktiviteter der er kommet ud af To-do-seminaret.

Dette bygger på spørgeskemaundersøgelsen med seminarrets deltagere, på interview med tovholderne, og på opfølgende telefoninterview med deltagerne der angiver, at de har igangsat nye aktiviteter og gerne vil kontaktes desangående.

Individuelle analyser af de enkelte forløb er valgt, for at kunne fastholde og se forskellene mellem de forskellige forløb samt i de problemstillinger, visioner og handleperspektiver, der blev formuleret på Øerne. Case-kapitlerne kan således læses og bruges uafhængigt af hinanden fx i forhold til lokal formidling af resultaterne.

**Den tværgående analyse** er bygget op om følgende fokuspunkter:

- *Har* To-do den ønskede virkning? (har To-do givet anledning til nye idéer, netværk og aktiviteter?)
- *Hvad* har betydning for, om To-do giver anledning til nye idéer, netværk og aktiviteter? Hvad har hhv. understøttet og udfordret, at To-do har ført til de intenderede Outcome?

Den tværgående analyse fører til en række anbefalinger til andre, der ønsker at anvende To-do som metode til lokal forandring.





## Kapitel 5. Bornholm

Organisering og  
gennemførelse af To-do Bornholm



## MÅLGRUPPEN VAR:

- Lokale foreninger af frivillige
- Virksomheder
- Faglige organisationer
- Uddannelsesområdet
- Ny-ankomne
- Lokale integrationsmedarbejdere

### Lokal forankring af To-do:

Bornholms To-do seminar blev organiseret i samarbejde mellem Bornholms Regions Kommune, AOF Center Bornholm, UCC Bornholm og Nordisk Netværk for Voksnes Læring.

### Intention med To-do Bornholm

Det overordnede spørgsmål som danner rammen for to-do Bornholm er: Hvordan kan flygtninge/indvandrere blive et aktiv for Bornholm?

Det første seminar havde titlen "To-do seminar Nye bornholmere – et aktiv for Bornholm", mens det andet seminar hed "Nye bornholmere – en fælles opgave og mulighed for Bornholm"

### Organisering og indhold af To-do Bornholm

På Bornholm valgte man at gennemføre 2 To-do seminarer, som hver forløb over to dage. De blev afholdt i perioden oktober 2015 til februar 2016. Den første dag på hvert seminar havde fokus på kritik og visionsfasen, mens den anden havde fokus på konkretiseringsfasen.

Begrundelsen for at gennemføre processen over to dage var et ønske om at have tid til fordybelse i de enkelte faser. Som en tovholder udtrykte det:

*"Det er en meget handlingsorienteret arbejdsform, hvor arbejdet med de prioriterede temaer fører til helt konkrete anvisninger på, hvad det er, vi vil, hvad gør vi, og hvornår gør vi det. Den proces ville vi gerne have god tid til, derfor valgte vi at gøre det over to eftermiddage/aftner."* (Tovholder, Bornholm).

Beslutningen om at gennemføre det andet seminar "Nye bornholmere – en fælles opgave og mulighed for Bornholm" var et af resultaterne fra seminar 1.

Indholdet på de enkelte dage fremgår af Tabel 2: Bornholm To-do seminar 1 og Tabel 3: Bornholm To-do seminar 2.

### Målgruppen

På 1. seminar deltog primært repræsentanter fra det lokale erhvervsliv, myndigheder og uddannelsesinstitutioner, mens den civile sektor (fx det lokale foreningsliv) var fraværende. Dette oplevede deltagerne som et savn, og de besluttede derfor at gennemføre endnu et To-do seminar med fokus på at aktivere frivillige organisationer, som eksplicit blev inviteret ind.

I evalueringen fremhæver tovholder, at det var en fordel, at: *"deltagerne var bredt sammensat"* og at *"især at de ny-ankomne selv kunne være med"*. Styrken ved de ny-ankomnes deltagelse fremhæves også af deltagerne.

Ifølge tovholder foregik rekruttering af deltagere til seminarerne gennem personlige invitationer, via egne netværk og på baggrund af lokalt kendskab til, hvem der var relevante aktører.

**TABEL 2 BORNHOLM TO-DO SEMINAR I**  
”To-do seminar Nye bornholmere – et aktiv for Bornholm”

Det første seminar blev gennemført d. 23. oktober og 6. november 2015. Begge dage i tidsrummet 9.00-14.00

### **SEMINAR I DAG I**

---

Seminaret blev indledt med et fælles inspirerende og udfordrende oplæg om dagens tema. Herefter blev der gennemført en To-do Workshop opbygget om fremtidsværkstedets første to faser. Målet var at udforme 2–3 konkrete udfordringer eller idéer, der skulle arbejdes videre med på andet seminar.

De spørgsmål der dannede rammen for det første seminar var:

- Hvordan kan flygtninge/indvandrere blive et aktiv for Bornholm?
- Hvordan kan vi som ”gamle bornholmere” tage imod de ”nye bornholmere” og se dem som en styrke for vores ø og ikke som en trussel?
- Hvordan kan vi sammen hjælpe de ny-ankomne til at møde den bornholmske kultur, virksomhedskultur og det bornholmske foreningsliv?

I første fase udpegede deltagerne de udfordringer, de oplevede. Efterfølgende blev udfordringerne tematiseret. I anden fase formulerede deltagerne deres visioner for hvert af de 5 temaer.

### **SEMINAR I DAG 2**

---

Formålet med den anden dag var at omsætte de visioner, der blev formuleret på første dag til konkrete handlinger. Dagen blev indledt med et oplæg med fokus på nytænkning og handling. Efterfølgende blev der afholdt en workshop, som tog afsæt i Fremtidsværkstedets tredje fase ”realisering”. Indledende spørgsmål var:

#### **“Hvad vil vi gøre nu?”**

I workshoppen skulle deltagerne, så konkret som muligt, udfylde et udleveret skema med følgende spørgsmål:

- Hvad vil vi konkret gøre? Med afsæt i tidligere formulerede barrierer og visioner.
- Hvad skal vi gøre for at realisere det?
- Hvornår begynder vi?
- Hvem tager ansvar for projektet?

## TABEL 3 BORNHOLM TO-DO SEMINAR 2

”Nye bornholmere – en fælles opgave og mulighed for Bornholm”

Det andet seminar blev gennemført d. 8. og 29. februar 2016, begge dage som fyraftensmøder.

### SEMINAR 2 DAG 1

---

Seminaret blev indledt med et oplæg om *vigtigheden af at mobilisere foreningslivet på Bornholm*, orientering fra Gotlands To-do projekt Hej Gotland og et oplæg om *Flygtninge og det frivillige arbejde – nye måder at tænke og arbejde på*. Efterfølgende blev der afholdt workshops med primær fokus på barrierer og visioner.

I første fase formulerede deltagerne en række barrierer, som efterfølgende blev kategoriseret i fem overordnede temaer.

Efterfølgende formulerede deltagerne deres visioner for hvert af de fem temaer.

### SEMINAR 2 DAG 2

---

På dag 2 blev der sat fokus på, hvordan man i fællesskab kan arbejde med at realisere de formulerede visioner. Hvad vil man gerne realisere, og hvordan? Dagen blev indledt med et oplæg.

Dagens workshop blev organiseret i temagrupper med fokus på konkretisering og realisering af idéerne fra den forudgående dag. Der blev arbejdet efter følgende spørgsmål:

- Hvad er det vi vil virkeliggøre?
- Hvordan vil vi gøre det?
- Hvornår gør vi det?
- Hvem er ansvarlig?

## Refleksioner om organisering og gennemførelse af To-do Bornholm

Tovholder og deltagere blev bedt om at reflektere over fordele og ulemper. Hvad var godt hhv. mindre godt ved seminarerne? Deltagernes besvarelser fremgår af nedenstående tabel.

### TABEL 4 Fordele og ulemper set fra et deltagerperspektiv

#### HVAD VAR GODT?

---

- At så mange forskellige mødes og drøfter et så vigtigt emne
- Den direkte dialog og handlingsperspektiv
- Gode drøftelser - og gode ideer
- Samlet at snakke om integration/modtagelse af flygtninge
- Dejligt med mange forskellige repræsenterede inkl. nyttilkomne
- Att vi pratar MED nyanlända och inte OM
- At blive afklaret i spørgsmålet om hvordan integration på den korte bane kan stimuleres
- Godt, at aktører og flygtninge sidder sammen
- Mange nye ideer
- At nyankomne, virksomheder, faglige organisationer og myndighed var samlet under samme tag
- Kombination af deltagere. Da det var både flygtninge og organisationer der mødtes og udvekslede erfaringer og ønsker
- Kort fra idé til handling
- Møde mellem aktører, at der faktisk kom idéer

#### HVAD VAR MINDRE GODT?

---

- Usikkerhed om opfølgning
- At der efterfølgende ikke sker noget som helst
- Ved første møde var det svært at finde ud af, hvad det gik ud på. Meget koldt lokale.
- Jag hade hellre velat ha en heldag, inte halvdag
- At der blev snakket for meget om løsninger, der lå langt ude i fremtiden og forudsatte IT og sprogfærdigheder
- Ved det første møde var jeg vildt forvirret over, hvad det gik ud på
- Der manglede nogle flere flygtninge
- Ikke alle var med ved alle To-do
- Den dalende interesse fra kommunen.
- Der er for få foreninger repræsenteret
- For kort tid til del 2, usikker opfølgning

(Kilde: Spørgeskema Bornholm)



Som fordele fremhæver deltagerne diversiteten i deltagergruppen, og at man eksplicit prioriterede at inddrage de ny-ankomne. Det er, som en deltager udtrykker det, en fordel, fordi *"integrationsindsatsen sker på mange områder og derfor med meget forskellig tilgang"*.

Inddragelsen af de ny-ankomne og dét, at man har prioriteret at bruge kræfter på at rekruttere forskellige typer aktører, vurderes meget positivt. Det fremhæves som en fordel, at forskellige aktører taler *sammen om* integrationsindsatsen for flygtninge, og især at man talte *med* og ikke *om* dem, der skulle integreres.

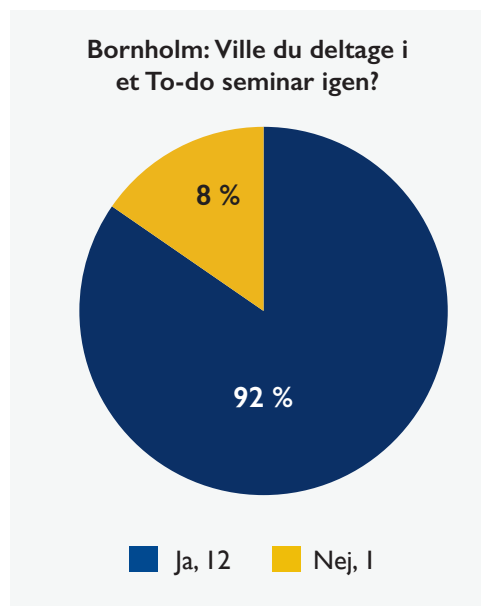
I forhold til formen på seminaret fremhæver deltagerne især den direkte dialog, idégenereringen og handlingsperspektivet som positivt.

Som mindre godt fremhæves, at det indledningsvist var svært at afkode, hvad To-do-seminaret gik ud på, og at der senere i forløbet var usikkerhed om opfølgningen.

Tovholder har ikke særlige kommentarer til spørgsmålet om fordele og ulemper ved måden seminarerne forløb på. Derimod fremhæves vigtigheden af fortsat samarbejde omkring forankring og implementering. Hvis en enkelt aktør bliver eneansvarlig for forankring af aktiviteterne, kan det reducere samarbejdet om fælles løsninger.

### Ønske om yderligere To-do

I spørgeskemaet angiver 12 ud af 13 respondenter, at de gerne vil deltage i et To-do-seminar igen.



Figur 4 Ønske om yderligere deltagelse

Ni har uddybet, hvilke temaer, de i så fald mener, To-do-seminaret bør omhandle. Svarene fremgår af tabel 5.

Temaerne har næsten alle fokus på integration og flygtninge både gennem formel uddannelse som IGU og brug af frivillige indsatser og interaktion med lokalsamfundet. Enkelte andre temaer nævnes: "Det gode ungdomsliv på Bornholm" samt "Organisering af netværk og fokusområder".

### Opsamling: organisering og gennemførelse af To-do Bornholm

Aktiviteterne på Bornholm blev gennemført af en tværsektoriel arbejdsgruppe, der brugte deres lokale kendskab og en del ressourcer på

## TABEL 5

### Hvilket tema kunne være relevant:

---

- Det gode ungdomsliv på Bornholm
  - Organisering af netværk og fokusområder
  - Kun, hvis det handler om integration
  - Flygtninges integration og interaktion med lokalsamfund
  - I BBS regi [Bornholms Borgerforeningers Samvirke] at indbyde til et fællesskab i løsningen af opgaver, der løses af frivillige i lokalsamfundene, og som vi håber kan stimulere integrationen gennem den personlige kontakt.
  - Stadig integration. På en måde, hvor flere flygtninge bliver aktivt inddraget
  - Temaet med arbejdsmarkedstilknytningen for ny-ankomne. 22. maj er vi med på Bornholms Flygtningevenners messe
  - Den kommende IGU uddannelse. Hvordan vil det påvirke hhv. flygtninge, uddannelsessteder, og praktiksteder
  - Ny-ankomne
- 

at finde og rekruttere en bred deltagergruppe. Indsatsen resulterede i en tværsektoriel deltagergruppe med en bred deltagelse af forskellige typer aktører. Dette blev oplevet som meget positivt og givtigt af deltagerne. Deltagerne giver også udtryk for, at de oplever selve seminarformen som produktiv. Dette udtrykkes i ønsket om fremadrettet at deltage i To-do.

De problemstillinger der fremhæves er uklarhed om forankringen af det fremadrettede tværsektorielle samarbejde, og at forankringen af de konkrete aktiviteter, som blev formuleret på selve seminaret, var for snævert placeret hos enkelte aktører. Dette peger dels på vigtigheden af en bred og evt. gerne tværsektoriel forankring af de konkrete aktiviteter og dels på behovet for en konkretisering og tydelig placering af ansvaret for koordinering og facilitering af den fremadrettede tværsektorielle indsats.

### **IDÉGENERERING: BARRIERER, VISIONER OG HANDLEIDÉER**

Dette afsnit fokuserer på Output af To-do Bornholm: på den viden og de idéer, der blev genereret på selve seminarerne.

Barrierer, visioner og konkrete handleforslag, som blev formuleret på hhv. seminar 1 og 2, præsenteres hver for sig. Det giver nogle gentagelser, men til gengæld viser det sammenhængen mellem barrierer, visioner og handlingsforslag på de enkelte seminarer.

Plancherne fra begge seminarer indeholder mange input fra hver af de tre faser. Dette er et udtryk for, at deltagerne har

mange konkrete bud på, hvad der er barrierer for integrationen, og mange visioner for integrationsindsatsen og idéer til konkrete aktiviteter.

### **Seminar 1, ”To-do-seminar Nye bornholmere – et aktiv for Bornholm”**

#### **Barrierer**

På tværs af de 5 temaer er ’manglende samarbejde og sammenhæng mellem de forskellige aktører, der er impliceret i integrationsindsatsen’ en barriere, som nævnes af mange. En anden væsentlig tværgående barriere er, at det er svært at nyttiggøre eller omsætte de ny-ankomnes ressourcer/kompetencer i en dansk kontekst.

Ser man nærmere på underpunkterne til de fem temaer, ses en tendens til, at de barrierer eller udfordringer, der ligger under overskrifterne ”politisk strukturelt niveau” og ”Kultur og forståelse”, overvejende beskrives som barrierer hos modtagergruppen dvs. det samfund, der skal modtage de ny-ankomne. De barrierer som tillægges de ny-ankomne, omhandler primært manglende sprogkunderskaber og kompetencer, der kan omsættes på arbejdsmarkedet.

#### **Visioner**

Deltagerne arbejdede i visionsfasen videre med de fem temaer, der blev genereret i barrierefasen<sup>9</sup>.



### **BARRIERER:**

Deltagerne formulerede en lang række barrierer, som de efterfølgende kategoriserede i fem temaer<sup>10</sup>:

- Politisk, strukturelt niveau
- Sprog
- Individuelle og personlige faktorer
- Kultur og forståelse
- Arbejde, arbejdspladser vs. uddannelseskompetencer

En del af visionerne adresserer deltageres mindset: der lægges vægt på, at man skal tænke situationer og se potentialerne på nye måder herunder ændre opfattelsen af de ny-ankomne, og se dem som individer.

Andre visioner adresserer etablering af mødesteder, der kan give anledning til gensidig forståelse og inspiration. Disse møder kan etableres både i civilsamfundet, på arbejdspladserne og i de forskellige uddannelser. Heri ligger også en vision om, at flere skal engagere sig i møderne.

En tredje type visioner knytter sig til ønsket om at de ny-ankomnes erfaringer og ressourcer skal kunne omsættes i den nye kontekst, enten som ansatte eller som selvstændige entreprenører.

Generelt har visionerne, i højere grad end de identificerede barrierer, fokus på det fælles ansvar for at etablere mødesteder og for den gensidige værdi i mødet mellem ’nye’ og ’gamle’ Bornholmere.

9 Se Bilag 3

10 Se Bilag 3

### **Realiseringsfasen**

I realiseringsfasen formulerede deltagerne forslag til en række konkrete aktiviteter, der kan styrke integrationsindsatsen.

Handlingsforslagene var bl.a. "Velkommen til Bornholm – en ny bornholmer – to venner fra Bornholm". Der skulle laves informationsmøder for ny-ankomne, etableres kontakt til by- og borgerforeninger på Bornholm, laves en dag for frivillighedsorganisationer samt iværksættes tidlige og tætte mentorforløb.

### **Seminar 2 "Nye bornholmere – en fælles opgave og mulighed for Bornholm"**

#### **Barrierer**

På andet To-do-seminar formulerede deltagerne barrierer, som de efterfølgende kategoriserede under temaerne:

- Jobmuligheder
- Lovgivning, Rammer
- Kulturmøder
- Viden og information
- Koordinering, styring og strukturer

Læser man på tværs af de fem temaer, er der en tendens til, at mange barrierer tillægges 'systemet' og det samfund, der skal modtage de ny-ankomne. For eksempel fremhæves mangel på praktikpladser og arbejdspladser og lovgivning som særlige barrierer.

Andre barrierer der fremhæves, knytter sig til mangel på viden og information, der kan give misforståelser. Fx adresseres en så grundlæggende ting som forståelsen for for-

skellen mellem "asylansøgere" og "flygtninge med opholdstilladelse".

En tredje type barrierer handler om grundlæggende kulturforskelle, der støder sammen.

#### **Visioner**

Deltagerne arbejdede i visionsfasen videre med de fem temaer, der blev genereret i barrierefasen.

De visioner, der formuleres, har en række fællestræk.

Deltagerne havde en række visioner om at skabe konkrete nye jobmuligheder eller værksteder og aktiviteter, hvor de ny-ankomne kan omsætte deres kompetencer, og møde bornholmerne.

I forhold til kulturmøder og viden og information er der en række konkrete visioner om at inddrage ny-ankomne i mange af de aktiviteter, der allerede pågår i civilsamfundet. Der er meget fokus på at "gøre noget sammen" og på at styrke civilsamfundets rolle.

Der er meget fokus på at finde praktiske konkrete løsninger.

#### **Realisering:**

I realiseringsfasen arbejdede deltagerne med at formulere konkrete handlingsaktiviteter i 6 forskellige grupper:

- Kulturmøder, gruppe 1
- Kulturmøder, gruppe 2
- Koordinering, styring, strukturer
- Jobmuligheder
- Viden og information
- Viden og information om kulturmuligheder



### *Bl.a. følgende projektidéer: "Velkommen til Bornholm – en ny bornholmer – to venner fra Bornholm."*

Det blev besluttet at skabe interkulturelle mødesteder, hvor ældre bornholmere og flygtninge kan mødes. Der var et ønske om at skabe aktiviteter også uden for Rønne, hvor der gennem dialogcirkler kunne etableres gensidig kulturforståelse.

**Grupperne "viden og information"** besluttede at lave informationsvideoer. Videoerne skulle skabe forståelse for foreningslivet og frivilligt arbejde samt om kulturelle normer og uskrevne regler. Gruppen arbejdede på at opfordre lokale bornholmere til at ytre sig om, hvad de kunne "bruge" flygtninge til.

Der var et ønske om, at der blev taget initiativ til en overordnet koordinering på frivillighedsområdet gennem en frivillighedskoordinator.

**Gruppen, der arbejdede med "jobmuligheder"** foreslog konkrete praktikpladser og at handelsstandsforeningen og brancheforeninger kontaktes med henblik på at afdække interessen og behovet for ny arbejdskraft.

#### **Opsamling: Idégenerering**

##### **To-do Bornholm**

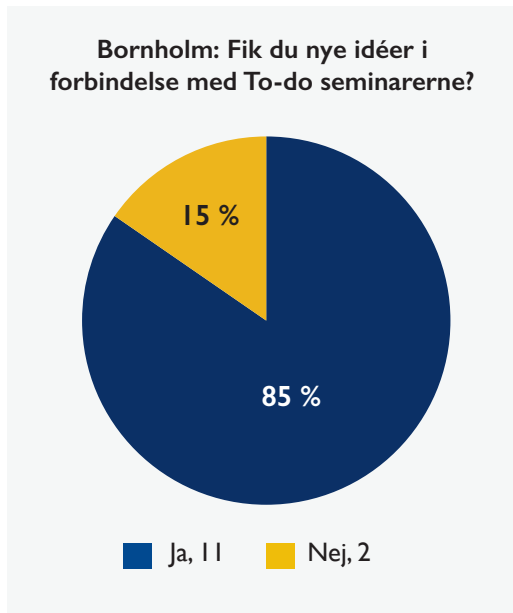
De mange forslag i de tre faser i To-do-seminarerne vidner om, at deltagerne havde et højt engagement, og at de oplever en række både konkrete og mere overordnede udfordringer og barrierer for integrationsindsatsen, som de ønskede at adressere. Det viser også, at deltagerne på seminaret lykkedes med at formulere en række forskellige visioner for indsatsen og konkrete forslag til, hvordan indsatsen kan forbedres.

Deltagerne giver udtryk for, at der mangler praktik- og arbejdspladser til ny-ankomne, og at det er svært at omsætte de ny-ankomnes kompetencer til en dansk kontekst. Sproglige udfordringer er væsentlige i denne sammenhæng. Både de "nye" og "gamle" bornholmere samt myndighedspersoner mangler viden om hinanden.

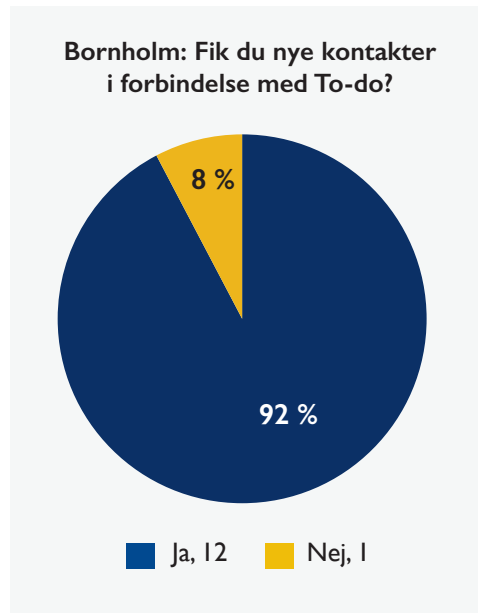
Nogle visioner retter sig derfor mod at skabe mødesteder med mulighed for gensidig inspiration, så også ny-ankomne får mulighed for at dele deres kompetencer. Mødestederne kunne etableres ved, at de ny-ankomne inddrages i eksisterende aktiviteter både i civilsamfundet, på arbejdspladsen, gennem uddannelsesaktiviteter og ved at skabe nye aktiviteter i form af værksteder og nye jobmuligheder.

I realiseringsfasen arbejdede deltagerne med at formulere konkrete aktiviteter, der adresserede barrierer og visioner. Konkret udviklede de idéer til mødesteder, praktik- og jobskabelse samt spredning af information og viden og en indsats for at inddrage ny-ankomne i det lokale foreningsliv og frivillige arbejde. Bl.a. følgende projektidéer: "Velkommen til Bornholm – en ny bornholmer – to venner fra Bornholm." Der skulle igangsættes et informationsmøde for ny-ankomne, etableres kontakt til by- og borgerforeninger, laves en dag for frivillighedsorganisationer samt iværksættes tidlige og tætte mentorforløb.





Figur 5 Nye idéer, Bornholm



Figur 6 Nye kontakter, Bornholm

## RESULTATER – OUTCOME TO-DO BORNHOLM

I dette afsnit sætter vi fokus på outcome fra To-do Bornholm – hvad der kom ud af arrangementerne i form af nye idéer, netværk og aktiviteter.

### Nye idéer blandt deltagerne

Af spørgeskemaerne fremgår det, at 11 ud af 13 deltagere, fik nye idéer i forbindelse med To-do-seminarerne.

Ni deltagere har konkretiseret disse idéer. Besvarelsen fremgår af Tabel 6. Idéerne har lidt forskellig karakter og kan grupperes som følgende:

- At tale ”med” fremfor ”om” hinanden.
- Idéer til konkrete aktiviteter fx folkevandring og lån en bornholmer.

- Idéer, der knytter sig til selve arbejdsformen – at arbejde med To-do.
- Idéer der knytter sig til bevidsthed om betingelserne for integrationsarbejdet.
- Idéer der handler om øget viden om andres perspektiv på ’temaet’.

### Nye kontakter og netværk etableret på To-do

12 ud 13 respondenter angiver, at de fik nye kontakter i forbindelse med To-do, én respondent fik ikke nye kontakter.

To-do-seminarerne har hermed bidraget til at styrke de lokale netværk, dels gennem etablering af helt nye kontakter, dels ved at der er blevet sat ansigt på hinanden.

**TABEL 6 Nye idéer: Bornholm**

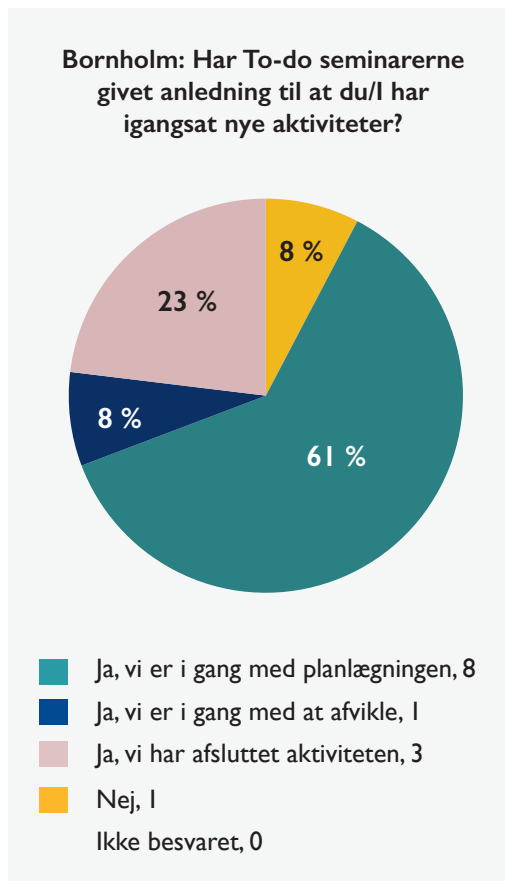


### Aktiviteter affødt af To-do

12 ud af 13 respondenter har angivet, at de enten er i gang med at planlægge, afvikle eller har afholdt aktiviteter i forbindelse med To-do-seminarerne.

Tovholderne blev spurgt, om der var yderligere afledte aktiviteter og indrapporterede tre. Disse fremgår af Tabel 7.

Respondenterne har endvidere haft mulighed for, at uddybe, hvad det er for aktiviteter. Besvarelserne fremgår af Tabel 8.



Figur 7 Aktiviteter, Bornholm

**TABEL 7 Aktiviteter fra tovholderperspektiv**

Hvad er aktiviteten?	Hvem har stået for den?	Hvornår er aktiviteten gennemført?
Kompetenceafklaring Bornholm	Jobcenter, Metal Bornholm, Campus	Hen over efteråret 2016
Oplægget til strategi for integration på Bornholm	Integrationsrådet, afdelingen for integration i Jobcentret	Hen over året 2016
Alle foreninger inviteret til TO DO seminar	AOF Center Bornholm	Februar 2016 og resten af året

Kilde: tovholder, spørgeskema

I et senere opfølgingsinterview fortæller tovholder, at der er gennemført yderligere lokale initiativer bl.a. et udvidet samarbejde med Middelaldercenteret, etablering af et "Interkulturelt Mødested" med forskellige værksteder. Formålet er dels, at skabe et sted hvor nye borgere og lokale kan mødes "om noget" og kan lade sig inspirere af hinanden, og dels at give flygtningene et indtryk af de lokale arbejdsmarkedsforhold og foreningslivet. Værkstederne havde temaerne: Syning, Krop og Motion og Malerværksted. Værkstederne har bidraget lokalt, bl.a. til syning af kostumer til lokale teaterforestillinger.

#### **OPSAMLING: OUTCOME BORNHOLM**

På baggrund af respondenternes besvarelser fremgår det, at To-do Bornholm har givet anledning til, at deltagerne har udviklet nye idéer. Der er skabt nye kontakter, og der er igangsat nye aktiviteter afledt af seminarerne.

Aktiviteterne retter sig både mod deltagelse i civilsamfund og deltagelse på arbejdsmarkedet. Aktiviteterne gennemføres af forskellige aktører som frivillige organisationer, kultur- og folkeoplysningsorganisationer, formelle uddannelser og myndigheder, og omfatter tilgange til udfordringerne på flere niveauer – mødet mellem mennesker i private, lokale sammenhænge, realkompetencevurdering og kompetenceudvikling gennem uddannelse og møde med arbejdsmarkedet samt mere strukturelle strategiske tiltag.

#### **TABEL 8 Deltageraktiviteter Bornholm**

---

##### **JA, VI ER I GANG MED AT PLANLÆGGE:**

- Muligheden for at synliggøre jobs med få timer, som flygtningene har stor interesse i. Muligheden for at lave et samarbejde med Bornholms Middelaldercenter
- Som fokusområde ift. læringscirkler og netværk om modtagelse af ny-ankomne i lokalsamfund
- Kulturmesse 22. maj. Speeddating med foreninger
- Amad Alwadi var årets gæstetaler ved Nyker Borgerforenings generalforsamling den 30.3.2016. Den ovenfor omtalte indsats er på programmet ved den kommende generalforsamling i BBS (Bornholmske Borgerforeningers Samvirke) den 28.4.2016.

##### **JA, VI ÄR IGÅNG MED AKTIVITETEN:**

- Ja, eget to-do!

##### **JA, VI HAR AFHOLDT:**

- Folkevandring og madarrangement på Melstedgaard
- Vi har afholdt interkulturelt mødested - finansieret af folkeoplysende midler, som vi søgte inden To-do, men idéerne fra To-do var med til at vinkle indholdet
- Flere to-do med fokus på NGO og medborgerskab

---

*(Spørgeskema Bornholm)*



## Kapitel 6. Gotland

---

Organisering og gennemførelse  
af To-do Gotland



### **Lokal forankring af To-do:**

Tovholdergruppen, der planlagde og gennemførte To-do-seminarerne på Gotland, bestod af medarbejdere fra Integrationsenheden ved Kompetencecentrum Gotland.

### **Intention med To-do Gotland**

Formålet med To-do Gotland var at stille skarpt på, hvordan man kan se ny-ankomne som en ressource i lokalsamfundet, og hvordan man kan anvende de kompetencer, de bringer med sig. Som en tovholder udtrykte det:

*”Vi ville hitta nya möjligheter och idéer gällande, hur vi kan ta tillvara på nyanländas kompetenser. Vi ville också involvera de nyanlända för att få ett inkluderande förhållningssätt. Vi kallar det ”omvänd integration” – i flera fall är det den etablerade gruppen gotlänningar, som vi önskade skulle få möjligheten till att möta de nyanlända och därmed få kunskap/erfarenhet av de kompetenser dessa individer besitter. Vi ville, att de idéer, som kom fram, skulle vara gemensamt framtagna för att samtliga skulle uppleva delaktighet” (Tovholder, Gotland).*

### **Organisering og indhold af To-do Gotland**

På Gotland var To-do organiseret som et to-delt arrangement. Selve To-do seminaret blev afholdt d. 21. april.



*Vi hade önskat, att fler företagare kom och även för det första tillfället hade vi önskat att fler nyanlända som hade etablerat sig lite hade varit med” (Tovholder, Gotland).*

Der var to opfølgingsseminarer. Det ene blev afholdt d. 5. oktober og henvendte sig alene sig til ny-ankomne. Det andet opfølgingsarrangement blev afholdt i forbindelse med Gotlands ”Företagsdag” i oktober, hvor målgruppen var virksomhederne på Gotland. Indholdet på de enkelte dage fremgår af Tabel 9 To-do seminar Gotland

### **Målgruppen**

Tovholdere rekrutterede deltagere via direkte invitationer, mail, telefon og personlig kontakt.

En af de centrale pointer ved at anvende To-do som redskab i integrationsindsatsen, var netop at inddrage de ny-ankomne i aktiviteten – så integration ikke er noget, man gør ”for” nogen, men ”med” nogen.

På Gotland betød ønsket om at gå i dialog med de ny-ankomne, at man på selve To-do seminaret ønskede at invitere ny-ankomne, der havde et vist niveau af svenskundskaber. Sprog blev anset som en forudsætning for, at kunne deltage i diskussionerne og hermed i refleksionerne over

TABEL 9 TO-DO SEMINAR GOTLAND

To-do seminaret d. 21. april var et heldagsarrangement som foregik i tidsrummet 8.30–16.30.

### TO-DO SEMINAR 21. APRIL

---

Det var organiseret i tre faser: en barrierefase, en visionsfase samt en realiseringsfase – en ”what-to-do-now-fase”. Hver fase var af ca. en times varighed. Endvidere indeholdt dagen to inspirationsoplæg, det ene om *Innovation, diversitet og transnationalt Entreprenørskab* og det andet om *Micro-entreprenørskab*.

På Gotland valgte man at følge Bornholms model for To-do seminarer. Dog forsøgte man at tilpasse modellen til en større deltagergruppe, ved blandt andet at få deltagerne til at skrive deres idéer i de forskellige faser direkte ind på computer ved hjælp af Padlet i stedet for at arbejde med vægaviser. ”Vi lade till att skriva direkt på dator och visa på projektor för att skapa dynamik och co-creation” (Tovholder).

Det spørgsmål, der indrammede dagens drøftelser, var:

*”Hur kan vi på Gotland ta tillvara på våra nyanländas kompetens och drivkraft?”*

De tre faser i To-do seminaret indledtes med spørgsmålene:

- Vilka hinder finns för att kunna nyttja nyanländas kompetens och drivkraft?
- Hur skulle vi villa göra, om vi tänker bort hindren?
- What to do now?

I realiseringsfasen skulle hver gruppe udfylde en handlingsplan<sup>11</sup>.

### OPFØLGNINGSSEMINAR

---

På Gotland valgte man at dele opfølgningen op i to dele med to forskellige formål. Som en tovholder beskriver det:

*”Den första var inriktad till den nyanlända gruppen, för att skapa både kunskap och trygghet. Det andra tillfället var på Gotlands Företagardag, då vi representerade den nyanlända gruppen genom ”mini CV” (Tovholder, Gotland).*

11 Se bilag 7

## OPFØLGNINGSDAGEN D. 5. OKTOBER

---

Opfølgingsdagen blev afholdt som eftermiddagsarrangement (2,5 time).

Formålet med dagen var at mødes og finde ud af, hvad der var sket siden sidst, om idéerne der blev formuleret på To-do seminaret var realiseret, samt hvilke muligheder og udfordringer deltagerne var stødt på. Udover udveksling af erfaringer bød eftermiddagen på foredraget "Hur svårt kan det vara?", som skulle opmuntre virksomhedsejere til at invitere ny-ankomne til virksomhedsbesøg – og give de ny-ankomne forberedende viden om, hvad dette ville indebære.

Ift. planlægning af opfølgingsdagen gjorde en tovholder sig følgende overvejelser:

*Uppföljningen: Vi bjöd in mer brett när det gällde den nyanlända gruppen. Det fanns ett större intresse, och vi ansåg att kravet på att kommunicera var inte lika stort.*

*"Det var svårt att få grupperna att komma och berätta vad de gjort, även om vi visste om, att processer hade startats. Vi upplevde, att det kändes kravfullt att berätta om endast en start. Kanske skulle vi ha gett mer stöd/haft dialog under tiden?" (Tovholder Gotland).*

## OPFØLGNINGSAKTIVITET FOR VIRKSOMHEDER

---

På baggrund af den opfølgingsdag som blev gennemført d. 5. oktober

var der interesse og behov for yderligere at prøve at matche ny-ankomne og virksomheder. På "Företagsdagen" på Gotland blev ny-ankomne præsenteret gennem "mini-CV'er" og virksomhedsejere blev opfordret til at byde ind til virksomhedsbesøg. "Integrationsenheden" fra Kompetencecentrum Gotland og en gruppe ny-ankomne havde en fælles stand, hvor de sammen præsenterede gruppen af ny-ankomne.

forhindringer, drømme og handlinger. Dette begrænsede målgruppens størrelse, og gjorde det svært at rekruttere mange ny-ankomne deltagere.

*"Urvalet av nyankomne begränsades något då vi önskade att man hade varit på Gotland en tid, för att kunna reflektera och kommunicera" (Tovholder, Gotland).*

*"På Uppföljningen var där flera nyanlända än vid första tillfället, både då lokalen var på kompetenscentrum, och att fler hade hört talas om seminariet och om innehållet. Färre företagare deltok – då fokus att möta dem var vid Företagardagen, ca 14 dagar senare" (Tovholder, Gotland).*

Et ønske var at rekruttere ny-ankomne, der selv havde etableret virksomhed. Denne målgruppe var svær at finde/rekruttere.

*"Vi hade önskat, att fler företagare kom och även för det första tillfället hade vi önskat att fler nyanlända som hade etablerat sig lite hade varit med" (Tovholder, Gotland).*

### **Refleksioner om organisering og gennemførelse af To-do Gotland**

Både tovholder og deltagerne blev bedt om at reflektere over fordele og ulemper/hvad der var godt hhv. mindre godt ved seminarerne. Deltagernes svar fremgår af "Tabel 10 Fordele og ulemper set fra et deltagerperspektiv". Tovholders svar fremgår af "Tabel 11 Fordele og ulemper set fra et tovholderperspektiv".

Når deltagerne bliver spurgt til, hvad der var særligt godt ved To-do, fremhæver de en



## **MÅLGRUPPEN VAR:**

**Målgruppen for To-do seminaret på Gotland var:**

- **Nyanlända med uppehållstillstånd. Blandat kvinnor, män, ålder, nationaliteter.**
- **Arbetsförmedlingen**
- **Integrationsstrategi- Region Gotland**
- **Svenskt näringsliv**
- **Företagare, olika branscher.**
- **Coompanion- företagslots (fokus kooperativ)**
- **NVL**
- **Sociala företag**

række forskellige temaer: Mødet med de andre deltagere. Nye input, både fra oplæg og fra gruppearbejdet deltagerne imellem. Tiden og muligheden for at arbejde med og udvikle nye handleperspektiver.

**Som positivt** ved dagen fremhæver deltagerne specifikt, at To-do seminaret har givet mulighed for at etablere netværk og få nye kontakter, og at træne det at snakke. Et andet element, der fremhæves som positivt, er koblingen mellem oplæg og input, og det at have tid til at udveksle idéer og arbejde sammen i grupperne.

Som mindre godt, nævner deltagerne særligt problemer med at forstå det, der blev sagt, og at nogle deltagere blev koblet af diskussioner og foredrag. Nogle mente, at oplæggene var for lange.

**TABEL 10**  
**Fordele og ulemper set fra et deltagerperspektiv**

### **HVAD VAR GODT?**

---

- Den høge kvaliteten på foredragshållere
- Bra med nätverk, träna at prata
- Fint initiativ rakt igennem
- Skapar utrymmen för nya kontakter.  
Info om nya aktivitet
- Innehållet
- Öppnade upp alla sinnen. Intressante foredrag.  
Allt är möjligt
- Ny arena, bra möten
- Bra blandning på deltagare, viktigt att även  
nyanlända deltog
- Arbetsgrupperna, talarna
- Organisation av mötet
- Mycket intressant
- Intressanta föreläsningar och goda  
möten
- Föreläsningarna och tid för dialog.  
Intressant  
med grupparbetet
- Det ar idéer som deltagarna utväxlas  
mellan dem.
- Aktivt, intressant, nya möten
- Velorganiseret, højt engagement,  
vigtigt emne
- Bra teoretisk nivå
- Velorganiseret, struktureret...

### **HVAD VAR MINDRE GODT?**

---

- Den låge kvaliteten på vissa foredragshållare
- Lite svår svenska o lite långt för sitt c-nivå
- Alla kanske inte forstår allt
- Lite för långa foredragningspass. Man kan  
prata kortare och effektivare
- Talarna – de pratade för länge
- Jag var inte beredd på att det innefattade  
ett ansvarstagande för ett eget arbete, rent  
praktiskt. Tveksamt om jag hade kommit  
om jag forstått det
- Gruppens aktivitetshets kändes lite  
krystad, för få från näringslivet och  
småforetagarna
- Lokalen, varm och stor
- De praktiska exemplen var ointressanta

(Kilde: Spørgeskema Gottland)

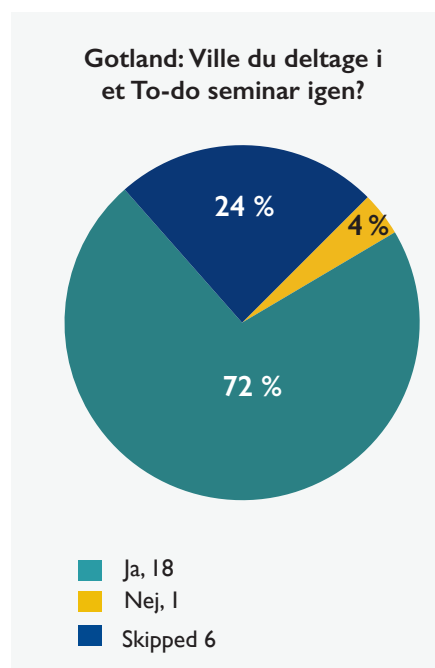


## TABEL 1 I: Fordele og ulemper set fra tovholderperspektiv

Hvilke fordele og ulemper er der ved den måde I gjorde det på?

- Bra att vi var i en stor lokal.
- Bra att vi använde digital teknik.
- Vad gäller föreläsarna hade vi kunnat dela upp deras presentationer i kortare avsnitt för att skapa mer delaktighet och dynamik.
- Några upplevde att det var svårt med engelska som föreläsningsspråk.

(Tovholder, Gotland)



Figur 8 Gotland, deltagelse i yderligere To-do

**Tovholderne fremhæver** betydningen af de fysiske rammer. De giver udtryk for, at det var en fordel, at To-do blev afholdt i et stort lokale, hvor der var plads til at bevæge sig rundt og arbejde med forskellige arbejdsformer, som gav afveksling i løbet af dagen.

Endvidere fremhæves brugen af computer og Padlet til løbende at skrive idéerne ind i. Dette bidrog dels med en fælles visualisering af de idéer, der blev genereret i de forskellige grupper i løbet af dagen. Dels fratog det tovholder en masse dokumentationsarbejde, da referatet fra dagens workshops blev genereret løbende af deltagerne selv. Det, at det var deltagerne selv, der formulerede idéerne, gav anledning til en variation i formuleringerne, og til at andre fik anledning til at spørge ind til konkrete formuleringer. Hermed fik grupperne mulighed for at nuancere deres pointer, og det blev synligt, hvor der kunne være forskellige syn på hhv. barrierer og visioner.

Det element, tovholder forholder sig mest kritisk til, var de relativt lange inspirationsoplæg, der var undervejs på seminariet. Det er hverken indholdet eller oplægsholderen, der forholder sig til men alene formen. Det fremhæves, at kortere oplæg kunne have skabt mere dynamik og at et akademisk oplæg på engelsk måske var for 'tungt' for flere af deltagerne.

### Ønske om yderligere To-do

18 respondenter angiver, at de gerne vil deltage i et To-do seminar igen. 1 svarer nej mens 6 har undladt at svare. At langt den største del af respondenterne positivt til-

kendegav, at de ville deltage i et andet To-do seminar, læses som udtryk for, at deltagerne oplever selve arbejdsformen produktiv.

Syv deltagere har skrevet, hvilke emner, de kunne tænke sig, at et nyt To-do skulle adressere. Det er måske ikke så overraskende alle temaer, der ligger i forlængelse af temaet i det afholdte seminar.

### **Opsamling: Organisering og gennemførelse af To-do Gotland**

På Gotland har tovholderne for To-do haft meget stort fokus på at bruge To-do som platform for dialog og samskabelse mellem de ny-ankomne og lokale foreninger, arbejdsliv mv. Det betød, at man særligt prioriterede at invitere ny-ankomne med et vist svenskundskab, og gerne ny-ankomne, der selv havde etableret virksomhed på Gotland. Denne målgruppe var relativt svær at finde og rekruttere. Derfor var deltagelse af ny-ankomne i selve To-do seminaret begrænset i forhold til det oprindelige ønske tovholderne havde. Ganske mange ny-ankomne deltog i seminarerne, så oplevelsen af, at der var et begrænset antal, skal ses i relation til tovholdernes ambition.

Generelt fyldte oplæggene en relativt stor del af seminardagen på bekostning af tiden til at arbejde i grupper og med at udvikle og konkretisere idéer. Mindre tid til samskabelse og dialog kan have haft særlig betydning, idet man på Gotland komprimerede arbejdet med alle tre faser til én dag med mange deltagere. En form der stiller store krav til disciplin og styring, hvis alle skal deltage aktivt.

Flertallet af deltagerne i surveyen udtrykker interesse for at deltage i to-do en anden gang.

### **TABEL 12 Forslag til temaer for To-do fremadrettet**

---

- Liknade dagens seminarium
  - *Delaktighet om vad som händer här på Gotland, mycket bra uppdatering helt enkelt.*
  - Arbete för nyanlända inom de gröna näringarna.
  - Förändringsbenägenhet. både hos arbetsgivare, arbetstagare. Vad som efterfrågas och vad som kan erbjudas. Ökad flexibilitet, hur når vi detta?
  - Arbetsvillkor
  - Vattenfrågan
  - Hur skall vi få nyanlända med kompetens som vi saknar att stanna kvar på öjn genom arbete
-

## **IDÉGENERERING: BARRIERER, VISIONER OG HANDLINGER**

Dette afsnit sætter fokus på Output af To-do Gotland: på den viden og de idéer der blev genereret i selve workshoppen. Hvad er det for udfordringer man oplever lokalt, hvilke visioner har deltagerne og hvordan vil man gerne handle?

### **Barrierer**

Deltagerne pegede i barrierefasen på en række af de udfordringer, der har betydning for om ny-ankomne integreres på Gotland<sup>12</sup>.

Udfordringerne blev samlet og kategoriseret, under følgende temaer:

- Sprog og uddannelse
- Mødepladser/arbejde
- Samfund,
- Mødepladser kultur
- Tænk globalt, ager lokalt
- Validering og kortlægning af kompetencer

Hvis man læser på tværs af de 6 temaer, tegner der sig tre overordnede kategorier.

#### **a. Struktur og systembarrierer**

På Gotland nævnes strukturelle barrierer i alle grupper, fx lovgivning, bureaukrati, arbejdsretslige spørgsmål, silotænkning, forsikrings-spørgsmål, mangel på samarbejde mellem myndigheder, og myndighedernes manglende interesse for de ny-ankomne. Ansvar for de strukturelle og systemiske barrierer placeres entydigt i modtagerlandet.

#### **b. Kulturmødet**

Flere steder peges på normer og kultur som barrierer for gensidige møder. Kultur og normer beskrives i højere grad som gensidige barrierer, der kan vise sig som fordomme, ”sådan plejer vi”, forandringsangst, økonomisk angst, normstyring mm. Det er gotlænderne, der mest beskrives som ”svære at komme i kontakt med”, og som dem der ”ikke byder ind”.

#### **c. Uddannelse/arbejde**

På Gotland nævnes flere uddannelsespolitiske emner som fx realkompetencevurdering og manglende anerkendelse af ny-ankomnes uddannelser. Som andre barrierer i forhold til arbejdsmarkedet peges på bl.a. sprog, mangel på arbejde og deraf gotlændernes angst for at ny-ankomne tager deres job, uvidenhed om arbejdsmarkedet, manglende personlige kontakter og mangel på matchning af ny-ankomne med arbejdspladser.

### ***Visionsfasen***

I visionsfasen arbejdede deltagerne med at formulere deres visioner indenfor de 6 temaer, der var udviklet i barrierefasen.

I forhold til temaet sprog og undervisning var visionerne blandt andet, at svenskundervisningen skulle starte med det samme, og at sprogundervisningen skulle kobles til praktisk læring i arbejdslivet. Der var visioner om, at ny-ankomne hurtigt skulle have evt. tidligere uddannelse anerkendt og komplementeret. Vigtigheden af, at flygtninges børn kommer hurtigt i skole, nævnes.

Under temaet mødesteder og arbejde omfattede visionerne både sociale aktiviteter som

---

12 Se bilag 5



## *De ville skrive artikler, om hvordan kulturer kan mødes og gensidigt udvikle forståelsen for hinanden.*

fx jævnlige velkomstfester for alle nye medborgere og arbejdsmarkedsaktiviteter som fx udvikling af ”delejobs”, hvor virksomheder kunne gå sammen om at ansætte en ny-ankommen. Arbejdsgiverne skulle blive bedre til at se de ny-ankomnes potentialer.

Under temaet samfund formulerede deltagerne visioner på flere forskellige planer. Der blev foreslået fri kollektiv trafik, og at regler og lovgivning skal tilpasses de ny-ankomne. Gotlænderne skal blive bedre til at se gevinsterne ved nye medborgere. De gode eksempler skal løftes frem og matchning mellem ny-ankomne og gotlænderne skal ske indenfor tre måneder. Der skal bygges flere boliger, så Gotland kan huse 65.000 borgere.

Under temaet kultur blev der formuleret visioner om udvikling af flere tværkulturelle aktiviteter fx festivaler, interesseklubber, etablering af mødesteder og velkomstfester.

Temaet ”Tænk globalt, ager lokalt” gav anledning til nye store visioner om at sætte gang i landsbyudvikling, lave Gotland til verdens største kasino, Almedalsuge året rundt mv.

Det sidste tema om vurdering af realkompetencer gav anledning til visioner om, at Kompetenscentrum skal gennemføre en kortlægning og afklaring af ny-ankomnes realkompetencer, som derefter matches med

virksomheders kompetencebehov. Det skal være nemmere at gennemføre realkompetencevurderinger, og der skal laves udviklingsplaner for alle ny-ankomne.

### **Realiseringsfasen**

I realiseringsfasen valgte deltagerne sig ind på de temaer, de fandt mest interessante, og lavede forslag til konkrete aktiviteter.

Under temaet mødesteder ville deltagerne bl.a. afholde en erhvervsmesse, hvor arbejdssøgende ny-ankomne kan møde en arbejdsgiver, og en studiemesse hvor de ny-ankomne kan få erhvervsvejledning. De planlagde at lave en kortlægning af, hvilke kompetencer de ny-ankomne har med henblik på at synliggøre kompetencerne for lokale virksomheder.

Den gruppe, der arbejdede med mødesteder og kultur, ville skabe steder, hvor mennesker på tværs af kulturer, arbejds- og livserfaringer kan udveksle erfaringer og viden, skabe netværk og få kontakter.

De grupper, der arbejdede med temaet samfund besluttede at gennemføre et seminar og nogle workshops, der kan fremme gensidig kulturforståelse og arbejdstilknytning. De ville skrive artikler, om hvordan kulturer kan mødes og gensidigt udvikle forståelsen

for hinanden. De ville nedsætte og arbejde i et tværkulturelt team med flere kulturelle baggrunde for at fremme arbejdstilknytning. Endeligt ville de lave en gennemgang af, hvilke regler der står i vejen for at arbejde alternativt og starte egen virksomhed.

De deltagere, der formulerede handlingsidéer omkring sprog og uddannelse var optaget af at sikre sprogstøtte i forbindelse med prøver, etablere nye aftenkurser, udvide muligheden for gymnasiekurser på engelsk og for ophold på folkehøjskolen. De ville udvikle tolkeuddannelser, og gøre det nemmere at blive bruger på biblioteket mv.

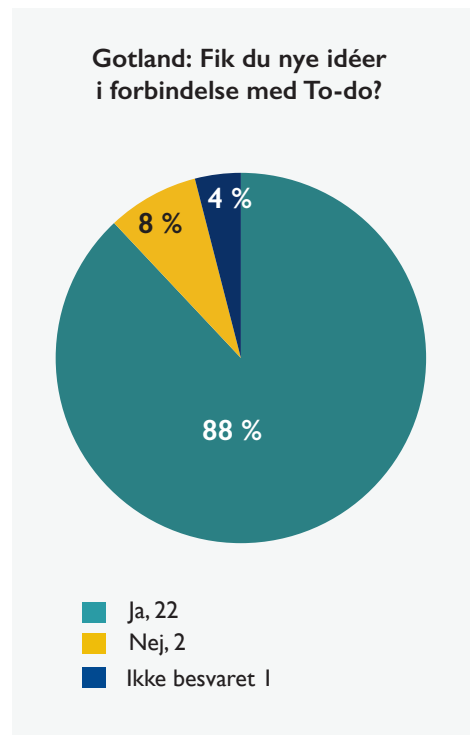
Og endeligt skal det blive nemmere at få vurderet sine kompetencer som ny-ankommen.

### **Opsamling: idégenerering**

#### **To-do Gotland**

Der var på Gotland mange input til alle tre faser, hvilket peger på stort engagement og aktiv deltagelse gennem hele seminarieret. Barrierer, visioner og handlingsforslag retter sig mod både civilsamfund og arbejdsliv. Ganske mange input i alle faser har fokus på at skabe strukturelle forudsætninger for inklusion i samfund, arbejdsliv og møder mellem ny-ankomne og "gamle" gotlænderne, eksempelvis kan nævnes sproglodser, gennemføre hurtig realkompetencevurdering, og etablere systemer, hvor flygtninges kompetencer matches med arbejdspladseres behov. Der er flere innovative idéer til hvordan inklusion kan føre til et mere bæredygtigt Gotlandsk samfund, gode nye kompetencer, kasino, turistbranche og børn tidligt i gang med sprog og skole.

Ansvar for barrierer, visioner og handlinger på det strukturelle niveau placeres



Figur 9 Nye idéer, Gotland

overvejende hos modtagerne af flygtninge på Gotland. I forslag og input til temaet kultur og civilsamfund, er beskrevet et mere gensidigt ansvar (ny-ankomne og gotlænderne) for at integrationsindsatsen skal lykkes.

## **RESULTATER**

### **– OUTCOME TO-DO GOTLAND**

#### **Nye idéer blandt deltagerne**

Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at langt de fleste respondenter, har fået nye idéer ved at deltage på To-do Gotland. Således angiver 22 ud af 25, at de har fået nye idéer, to

**TABEL 13**  
**Nye idéer: Gotland**





angiver, at de ikke har fået nye idéer, og én har undladt at svare.

Deltagerne angiver, at de gennem seminaret er blevet opmærksomme på, hvor vigtigt det er at kaste sig ud i integrationsopgaven og ikke "bare" gå og vente, og at gruppen af ny-ankomne besidder en række forskellige kompetencer. En anden type af opmærksomhed som seminaret har ført med sig, er opmærksomheden på samarbejdet mellem forskellige typer aktører. Endeligt har seminaret bidraget til, at deltagerne har fået viden om de muligheder, der allerede eksisterer.

### **Nye kontakter og netværk etableret på To-do**

På Gotland angiver et overvældende flertal af deltagerne, 21 ud af 25, at de har fået nye kontakter i forbindelse med deres deltagelse på To-do. 3 har svaret nej, mens en har undladt at svare.

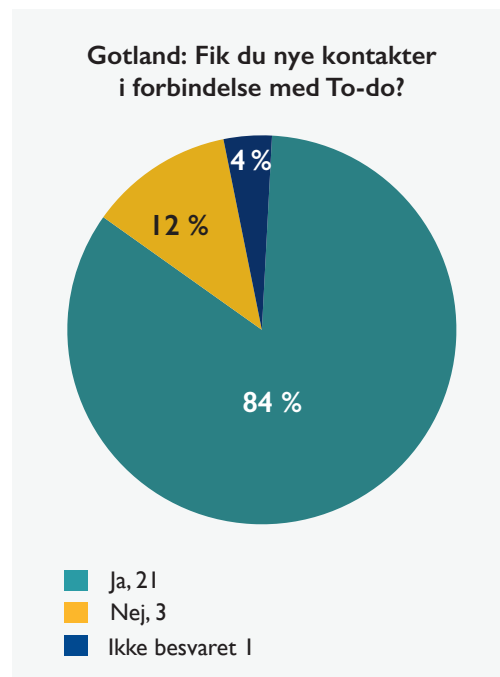
Deltagerne angiver, at det er forskellige typer nye kontakter, de har etableret. Nogle har fået ansigter på folk, de måske kendte af navn eller på repræsentanter fra forskellige organisationer eller virksomheder. Andre har fået helt nye kontakter, og nye kontakter er opstået både i mellem 'gamle' gotlændere og mellem dem og nyankomne.

### **Aktiviteter affødt af To-do**

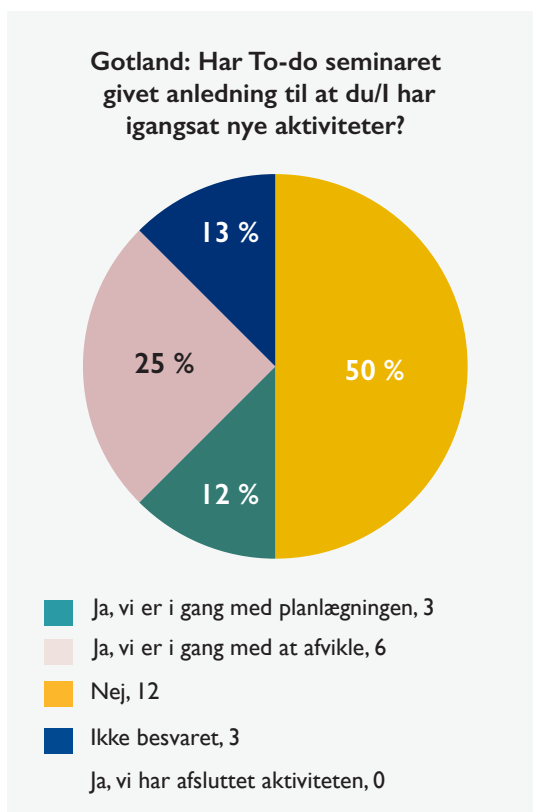
I forhold til om deltagerne konkret har igangsat nye aktiviteter på baggrund af To-do, er der ni, der har svaret bekræftende, tolv har svaret nej, og tre har undladt at svare.



*Vi anser att framför allt har mindset'et i flera sammanhang förändrats. Det är fler än vi, som tänker att gå till målgruppen direkt för att involvera i olika processer, som rör målgruppen och samhället i stort"*  
(Tovholder, Gotland).



Figur 10 Nye kontakter, Gotland



Figur 11 Nye aktiviteter, Gotland

Ud af de tolv, der svarede nej, angiver én, at han/hun allerede var i gang, og at To-do har bekræftet dem i, at de var på rette vej. En har svaret "ikke endnu", og antyder måske hermed at noget er på vej. Én har begrundet den manglende aktivitet med en omorganisering, og én skriver, at personen er i gang med mindre aktiviteter.

Tovholdere skriver i deres opfølgning primo 2017, at der er igangsat 5 større initiativer i løbet af efteråret 2016.

## TABEL 14

### Deltageraktiviteter Gotland

#### JA, VI ER IGÅNG MED PLANERINGEN:

- Ett samlat grepp vad gäller information för nyanlända, utifrån deras behov och inte myndigheternas organisation

#### JA, VI ER IGÅNG MED AKTIVITETEN:

- Ja, för Coompanion
- Vi ska ha ett möte med arbetsökande och arbetsförmedlingen för så genom vilka stöd får deltagarna i dag
- Vi har börjat skapa ett nätverk för att underlätta för nyanländas företagande
- fortsätter to-do arbetet

#### NEJ:

- Vi hade redan aktiviteter på gång, men det gav bekräftelse att vi tänker rätt.
- Inte ännu.
- På grund av omorganisation har det stått stilla. Vi är på gång igen med att hjälpa korta vägen med CV och personligt brev.

(Spørgeskema Gotland)

Tovholder fremhæver, at en af de helt grundlæggende forandringer, som To-do Gotland har bidraget til, er, at forandre tankegangen blandt aktørerne i integrationsindsatsen, så man i langt højere grad går til og direkte involverer målgruppen, når konkrete indsatser skal udvikles og planlægges.

*”Vi anser att framför allt har mindset’et i flera sammanhang förändrats. Det är fler än vi, som tänker att gå till målgruppen direkt för att involvera i olika processer, som rör målgruppen och samhället i stort” (Tovholder, Gotland).*

I et interview beskriver en deltager denne forandring i forbindelse med indgåelse af en aftale og igangsættelse af ny aktivitet:

*”Aftalen blev indgået efter To-do seminaret på et andet regionsmøde, hvor vi begge (interviewperson og kollega) var inviteret. Der havde vi været på To-do. Ja det kan være inspireret af det, at vi oplevede tidsrammen for regionsarbejdet og strategien alt for langsom ...de nyankomne ville komme til at vente alt for længe. Så vi kiggede hinanden i øjnene og tænkte vi gør det selv, og så startede vi.”*

**TABEL 15 Aktiviteter, Gotland**

Hvad er aktiviteten?	Hvem har stået for den?	Hvornår er aktiviteten gennemført?
Start av samhällslotsutbildning	Kompetenscentrum Gotland	Start okt 2016
Kommunikationsgrupp, angående Information	Kommunikatörer, integrationsstrateg tillsammans med fyra nyanlända	Start sept 2016
Framtagande av Integrationsstrategi	Länsstyrelsen, Region Gotland, Arbetsförmedlingen, fokusgrupper nyanlända	Start nov 2016
Hej Arbetsplats- initiativ för att öppna upp arbetsplatser/ dela med sig av nätverk	Integrationsenheten	Okt 2016
Nystart- stöd för nyalända till att starta företag. Beviljade projektmedel.	Coompanion Gotland	Sept 2016

(Kilde: tovholder, Gotland)

## **OPSAMLING: OUTCOME GOTLAND**

---

Langt størstedelen af respondenterne angiver, at de har fået nye idéer eller kontakter ved at deltage på To-do.

Lidt under halvdelen har angivet, at de har igangsat nye aktiviteter. Nogle af dem, der har svaret nej uddyber svaret og skriver, at det er fordi, de ikke er kommet i gang endnu.

Tovholderens afrapportering tyder på, at der på Gotland er igangsat en række initiativer på myndighedsniveau, som må forventes at få en bredere effekt. Som et særligt perspektiv udtrykker tovholder og en deltager, at de oplever, at To-do påvirker deltageres mindset, så de i højere grad tager konkrete initiativer til nye handlinger.

Der er således belæg for at konkludere, at de To-do på Gotland og de umiddelbare output, der blev formuleret på selve seminaret har sat fodspor og genereret et outcome både i form af nye idéer, nye kontakter og netværk og nye aktiviteter.



# Kapitel 7. Åland

---

Organisering og gennemførelse  
af To-do Åland



## MÅLGRUPPEN FOR

To-do seminaret på Åland var:

- Virksomheder
- Kommuner
- NGO'er (Röda Korset, Emmaus, Rädda Barnen)
- Foreninger
- Administratorer
- Nyankomne, der vil være med til at påvirke fremtiden for dem, som flytter til Åland.

### Målgruppen

Diversiteten i målgruppen havde høj prioritering på To-do Åland både i forhold til den samlede deltagergruppe og i forhold til de workshopgrupper, der skulle arbejde sammen i løbet af seminaret. For at sikre at deltagerne blev blandet, havde tovholderne forud for seminaret sammensat workshopgrupperne, så de indeholdt forskellige typer aktører. Tovholder ønskede, at workshopgrupperne havde *"så stor bredd som möjligt vid varje bord"*. Tovholder fortæller, *"att man på seminarier ofta sätter sig bredvid de, man redan känner, och då bli det ofta samma diskussion"*. Det var derfor vigtigt for arrangørerne, at grupperne bestod af deltagere fra forskellige erhverv og med forskellige erfaringer.

Workshopgrupperne var sammensat, så der var repræsentanter fra de forskellige sektorer samt mindst én tilflytter i hver gruppe. I hver gruppe blev udnævnt en sekretær, som havde til opgave at skrive gruppens svar ind i et elektronisk dokument, der skulle anvendes til senere diskussioner.

### Lokal forankring af To-do:

Ålands Yrkesgymnasium har i samarbejde med Nordisk Netværk for Voksnes Læring på Åland organiseret og gennemført To-do seminarer på Åland.

### Intention med To-do Åland

Formålet med To-do Åland var at udarbejde handlingsalternativer på tværs af sektorer, der fælles kunne bidrage til at besvare spørgsmålet "Vad behövs för att inflyttade ska känna sig inkluderade i de åländska samhället?". De ny-ankomne er overvejende arbejds- og kærlighedsmigranter.

### Organisering og indhold af To-do Åland

To-do seminaret på Åland blev afholdt som heldagsarrangement efterfulgt af et kortere opfølgingsseminar.

På heldagsseminaret var der i løbet af dagen forskellige inspirationsoplæg af både teoretisk og praktisk karakter, som satte fokus på tematikken tilflyttere og integration.

Der blev efterfølgende gennemført et opfølgingsseminar, hvor formålet var at dele erfaringer på baggrund af det første to-do (kilde: tovholder).

Indhold og organisering af hhv. To-do- og opfølgingsseminar fremgår af tabel 16.



TABEL 16

To-do seminar Åland

### TO-DO SEMINARET D. 3. NOVEMBER

---

To-do seminaret d. 3. november 2016 var et heldagsarrangement fra kl. 8.30 til 16.15.

Programmet for dagen indeholdt fælles oplæg for deltagerne; et forskningsbaseret oplæg ”*Innovation, Diversity & Transnational Entrepreneurship*”, og to praktisk- og erfaringsbaserede oplæg om mentorprogrammer, arbejde og aktiviteter for ny-ankomne.

Åland var inspireret af To-do seminarerne på henholdsvis Gotland og Bornholm. Åland havde fokus på, at deltagerne skulle repræsentere så mange forskellige sektorer som muligt. Man valgte på Åland at skrive input til faserne direkte på computer. Dette var inspireret af Gotland.

Der blev afholdt tre workshops af cirka 45 minutters varighed, hvor følgende spørgsmål dannede rammerne for de enkelte workshops:

**Workshop Barrierer:**

- ”Vilka hinder finns för att inflyttade skall känna sig inkluderade i det Åländska samhället?”

**Workshop Visioner:**

- ”Hur skulle vi vilja göra, om vi tänker bort hindren?”
- ”Beskriv vad det är ni vill göra?”

**Workshop Realisering:**

- ”Hur skall vi göra för att förverkliga det? Beskriv konkreta aktiviteter”
- ”När börjar vi?”
- ”Vem tar ansvar för vad i aktiviteten?”
- ”Vem är gruppens kontaktperson?”

### OPFØLGNINGSSEMINAR

---

D. 14. februar 2017 skulle deltagerne mødes igen for at drøfte opfølgningen af efterårets to-do seminar. Det blev afholdt i tidsrummet mellem 9.00 og 12.00. Formålet var at finde ud af, hvad der var sket siden To-do seminaret:

”På uppföljningsseminariet fick grupperna redovisa och berätta om, vilka aktiviteter de genomfört, och vilka erfarenheter de fått från att arrangera aktiviteterna. Grupperna berättade även om varför vissa aktiviteter inte hade blivit gjorda. Till detta seminarium valde vi att inte inbjuda någon föreläsare.” (Tovholder).

For at rekruttere deltagere til det første To-do seminar sendte tovholdere invitationer på e-mail til relevante myndigheder, foreninger og organisationer, som arbejder med eller er interesserede i nyankomne og integrationsproblematikker. På seminaret informerede tovholderne om, at der skulle afholdes opfølgingsseminar d. 14. februar 2017. Der blev inden opfølgingsseminaret sendt indbydelse via e-mail til samtlige deltagere fra første To-do seminar. Det var vigtigt for arrangørerne, at alle konkrete aktivitetsgrupper fra det første seminar var repræsenterede på opfølgingsseminariet med mindst én deltager.

Ifølge tovholder lykkedes intentionen med en bred sammensætningen af grupperne. Dette understøttes af spørgeskemasvar, hvor et stort flertal af deltagerne svarer, at de har fået nye kontakter.

### **Refleksioner over organisering af de afholdte seminarer**

Når deltagerne bliver spurgt til, hvad de syntes var godt ved to-do går tre overordnede temaer igen i besvarelserne.

Det ene tema er inspiration til og udvikling af nye idéer.

Det andet tema er handlingsperspektivet; at der var fokus på konkretisering af idéerne. Også tovholder understreger hand-

lingsperspektivet som særligt værdifuldt og nytænkende. Man kan på mange seminarer inspireres og få ny viden, men det kan være svært at realisere og implementere idéerne og den nye viden, når man vender tilbage til arbejdspladsen. På To-do seminaret oplevede tovholderne, at idéerne bliver så håndgribelige, at man kan komme i gang med det samme, også med de aktiviteter der skal gennemføres i samarbejde på tværs af organisationer og arbejdspladser.

Både idéudvikling og handleperspektivet har inspireret deltagerne til nye måder at arbejde med integration på.

Det tredje tema der fremhæves er relateret til de kontakter, deltagerne har fået gennem seminaret. Deltagernes mangfoldighed fremhæves positivt af flere deltagere. En deltager nævner, at det var vigtigt at arbejde i samme gruppe under hele seminaret.

I forhold til hvad der var mindre godt, fremhæver en deltager, at der var for få repræsentanter fra myndighederne, som var direkte indblandede i integrationsarbejdet.

Enkelte deltagere kommenterer indholdet og form på seminariet, fx at man gerne ville gerne have hørt mere om erfaringer fra To-do seminarerne på Gotland og Bornholm. Der var også lidt forskellige vurderinger af oplæggenes længde, nogle syntes de var for lange, andre at de var for korte.



**Det andet tema er handlingsperspektivet; at der var fokus på konkretisering af idéerne.**

**TABEL 17:**  
**Fordele og ulemper set fra et tovholderperspektiv**

**HVORFOR VALGTE I AT  
ORGANISERE TO-DO PÅ DENNE MÅDE?**

---

”Vi bestemte, at vi skulle anvende ungefær samme opplæg, som man hade haft både på Gotland och Bornholm, så at man skulle kunne jämföra dessa olika seminarium.

Vi tyckte, det var viktigt at deltagarna skulle få inspiration från olika föreläsare med olika erfarenheter och tankar kring inflyttade och integration.

På uppföljningsseminariet tyckte vi, at det viktigaste var, at deltagarna skulle få berätta om sina erfarenheter, och därför var det vigtigt, at deltagarna hade deltagit i det tidigare seminarier, och at alla grupper skulle vara repræsenterede af minst en gruppelem.”

**HVILKE FORDELE OG ULEMPER,  
ER DER VED DEN MÅDE, I GJORDE DET PÅ?**

---

”Personligen tycker jag, at de blev två väldigt lyckade seminarier. En av fördelarna med at arrangera denna form af seminarium på Åland är Ålands litenhet, det är lätt at få med deltagere från alla sektorer; både tjenstemän och politikere. Det är lätt at veta vem, som borde for inbjuden, og det är även väldigt enkelt at få mennesker at komme till denna typ af aktiviteter.

Sen passer det ålæninger väldigt bra at få planere praktiske saker og sedan gennemföra dessa.

En nackdel var, at den digitale forelæsningen inte fungerede så bra som den borde. Forelæsaren var inte riktigt van at forelæse på detta sätt.

At vi hade deltagere på uppföljningsseminariet, som även hade deltagit i det första To-do seminarier, var väldigt positivt. En af fordelarna på uppföljningsseminariet var, at vi var så få, at vi kunde ha bra diskussioner, og alle fick komme till tals. Och det blev väldigt bra diskussioner.”

---

*Kilde: Tovholder, Åland*

**TABEL 18**

Fordele og ulemper set fra et deltagerperspektiv

### **HVAD VAR GODT?**

---

- resulterer i konkrete idéer → tilfælde at knytte nye kontakter
- Aktuelle ämnen som diskuteras.
- Bra presentationer
- Allt
- Allt
- Allt var bra
- Allt var bra! Intressanta föreläsare
- At hålla en gruppindelning hela dagen var bra + att försöka få en spridning
- Att jobba i grupp. Presentera via telefon/ipad
- Bra
- Luckan föreläsning
- Mycket nya människor
- Många inputt - Bra uplägg
- Mångfald i smågrupperna
- Nya intryck & ideer. Nya infallsvinkler kring hur man kan jobba med integration
- Nya kontakter och ideer
- Nyttigt
- Se grupp svar direkt i presentationen
- Viktigt att konkretisera sina ideer – växlar mellan olika aktiviteter

### **HVAD VAR MINDRE GODT?**

---

- Dålig uppföljning
- För kort om diskussionstid
- För kort tid for presentation. Få lite representanter från myndigheter direkt inblandade i integrationsarbete
- Inget
- Kanske lite långt föreläsningsspass efter lunchen
- Mindre bra
- Shahamak Rezaei kändes lite främmande i detta "konkreta seminarium"
- Shahamaks föredrag gick lite förbi eftersom man inte kunde se hans slides som var viktiga i föredraget
- Själva presentationen i det första innehållet bra!
- Skulle velet höra mera om erfarenheter på Gotland och Bornholm
- Svårt att skapa tid
- Synd att avsluttande to-do uppgiften var knuten till personerna i gruppen, hade varit bra att få spåna över konkreta förslag i allmänhet också

(Kilde: Spørgeskema Åland)



Figur 12 Deltage igen, Åland

## TABEL 19

### Forslag til temaer for To-do fremadrettet

- Alla teman var relevanta
- Företag, AMS borde vara med
- Hur ska ålänningarna bli indblandat i inflyttandes liv
- Hållbarhet, delaktighet
- Inkludering & konkreta samarbetsprojekt på inom konst ämnen
- Kommer inte på något nu men lite mer specifikt tema
- Kommunreformen på Åland
- Lärande och arbetsmarknad alltid relevant
- Mera tips om verktyg, hur går man
- Utanförskap och inkludering
- Vuxenutbildning

Kilde: Spørgeskema Åland

### Ønske om yderligere To-do

29 ud af 30 respondenter har tilkendegivet, at de gerne vil deltage i et fremtidigt To-do seminar. Den sidste har undladt at svare.

Tovholder er positiv over for metoden, og vil derfor fremadrettet prøve at anvende metoden i andre uddannelsesmæssige sammenhænge, der kalder på handling.

Tolv respondenter har givet bud på, hvilke temaer der kunne være relevante i et fremtidigt To-do seminar.

Temaerne retter sig konkret mod både civilsamfund, lokale politiske spørgsmål, uddannelse og arbejdsmarked. Nogle temaer udtrykker mere abstrakte, overordnede intentioner og ønsker.

### Opsamling: organisering og gennemførelse af To-do Åland

Målgruppen og sammensætningen af grupper har været en vigtig prioritet for arrangørerne. Den brede målgruppe fremhæves også af deltagerne, som det særligt gode ved To-do, fordi det giver gode muligheder for etablering af kontakter. Nogle respondenter ønskede at flere repræsentanter fra myndighederne som arbejder direkte med integration deltog i seminarerne.

Deltagere fra To-do Åland vægter idégenereringen og fokus på konkretiseringen som særligt positivt. Det har inspireret til nye måder at arbejde med integration og til nye konkrete aktiviteter. Der er kort vej fra idé til handling, hvilket giver mulighed for at komme i gang med konkrete aktiviteter både i eget arbejde og i samarbejde på tværs af virksomheder og organisationer.



## *Deltagerne påpegede udfordringer på systemniveau, som gør det svært for ny-ankomne at komme i gang.*

Åland gennemførte To-do seminaret som et heldagsarrangement med et efterfølgende opfølgingsseminar. Tilbagemeldinger viser, at der med fordel kunne have været afsat mere tid til arbejdet på seminaret, og at det er vigtigt at fastholde fokus på opfølgning og forankring.

Hovedparten af deltagerne har tilkendegivet, at de er interesserede i at deltage i flere to-do seminarer. Der angives en bred vifte af temaer, som deltagerne finder relevante og det peger på, at to-do som arbejdsform kan anvendes bredere end det er gjort her.

### **IDÉGENERERING: BARRIERER, VISIONER OG HANDLINGER**

#### **Barrierer og muligheder**

På Åland tematiserede man ikke inputtene i Barrierefasen<sup>13</sup> (og ikke i de andre faser), hvilket var en forglemmelse i planlægningen. Men hvis man læser på tværs af alle input tegner der sig et billede af, at barriererne knytter sig til kulturmøder, strukturelle udfordringer, manglende viden eller information, og til sproglige og uddannelsesmæssige udfordringer.

Flere deltagere beskrev barrierer relateret til kulturmøder, såsom diskrimination, fordomme, ikke at føle sig hjemme, ikke føle sig velkommen eller inkluderet samt frygt og usikkerhed pga. uvidenhed om andres kultur.

Deltagerne påpegede udfordringer på systemniveau, som gør det svært for ny-ankomne at komme i gang. Eksempelvis udfordringer relateret til ikke at have et ID-kort, der kræves i mange situationer, fx kørekort, mobilabonnement, kurser mv.

Flere deltagere nævner informationsrelaterede udfordringer. Fx manglende information om muligheder for uddannelse, praktik, arbejde, indregistrering, og mere generelt, om hvilke tjenester der findes. Enkelte oplever, at myndigheder ikke altid giver de samme svar på de samme spørgsmål.

En række barrierer knytter sig til sprog og uddannelse. Der savnes en større fleksibilitet på uddannelserne, både hvad angår studiestart og niveauinddeling. Der er udfordringer med at omsætte og vurdere de kompetencer, som ny-ankomne kommer med.

#### **Visioner og drømme**

Deltagerne udtrykker visioner på flere niveauer.

På et strukturelt niveau ønskes mindre bureaukrati og færre regler, hurtigere behandlingsprocesser og tydeligere informationer. Konkrete eksempler var bl.a. hurtigere kompetenceafklaring, bedre offentlig transport og enklere tilgang til praktikpladser.

I forhold til civilsamfund og møder mellem mennesker, ønskes et samfund uden racisme og diskrimination. Konkret foreslås, at der

---

13 Se bilag 8



etableres mødesteder for fælles oplevelser, som fællesspisning og kulturelle aktiviteter. Mødesteder skal imødekomme vinterperiodens udfordringer ved at have længere åbningstider og arrangementer med plads til børn. Ny-ankomne skal have et bedre kendskab til det eksisterende foreningsliv. Der er visioner om, at både individer, familier, organisationer, virksomheder og foreninger sammen med politikerne tager et fælles ansvar for bedre integration og sammenhæng.

Mange deltagere har visioner om bedre sprogkompetencer, bl.a. at alle skal kunne læse og skrive, at flere hjemmesider bliver tilgængelige på flere sprog, og at det bliver muligt at lære sprog fra dag 1. Konkret foreslås at have sprogpiloter og mentorer, som ny-ankomne kan samtale med, og etablering af sprogstudier på arbejdspladsen. Det foreslås, at gøre det muligt at studere i weekenderne. Flere nævner, at uddannelse og kurser i højere grad skal målrettes den individuelle elev/kursist<sup>14</sup>.

### **Realisering**

Flere konkrete forslag blev udviklet til at fremme integrationsindsatsen.

Mange forslag retter sig mod civilsamfundet, fx at etablere mødesteder, svømmehalstider for burkinisvømning for kvinder og børn, fælles spising og fælles "fika".

På det strukturelle og politiske niveau kom forslag om at kontakte og påvirke politikere til at øge tilskud til informationskontoret "Kompassens", så det kan varetage flere aktiviteter, og at styrke samarbejdet mellem

lokale aktører på integrationsområdet. Andre konkrete forslag handlede om at forbedre information om informationskontoret "Kompassens", NGO'en "Emmaus' arbejdsplads", information til kommuner der skal modtage kvoteflygtninge og til arbejdspladser om ny-ankomnes kompetencer.

I forhold til inklusion i arbejdsliv blev foreslået at etablere jobmøder for virksomheder og ny-ankomne, og praktikpladser.

Et forslag var at gennemføre To-do seminar for indvandrere på Medborgarinstitutet, Medis.

### **Opsamling: Idégenerering To-do Åland**

Der var mange input til alle faser på To-do seminaret, der vidner om højt engagement og interesse.

Input og idéer var rettet mod flere niveauer og områder af integrationsindsatsen både strukturelt, politisk, og i forhold til civilsamfund, kultur, arbejdsmarked og uddannelse. Der var en vis overvægt af input rettet mod civilsamfundet. Mange konkrete idéer i realiseringsfasen inddrog flere lokale aktører.

Overordnede faktorer som fx fordomme, diskrimination og racisme blev formuleret som barrierer men uden at placere et entydigt ansvar for løsningsmuligheder for bedre inklusion i modtagerlandet. Der blev af nogle lagt vægt på at fremme og styrke det fælles ansvar for integrationsindsatsen bl.a. gennem konkret samarbejde om fx mentorskaber, praktikmuligheder og bedre information.

---

14 Se Bilag 9

## RESULTATER – OUTCOME TO-DO ÅLAND

### Nye idéer blandt deltagerne

26 respondenter svarede ja til at de fik nye idéer på seminaret. Fire svarede ikke. Ingen svarede nej.

Deltagerne har fået mulighed for at beskrive hvilke idéer de fik. Disse fremgår af tabellen neden for.

Generelt melder deltagerne tilbage, at det har været godt at få flere perspektiver i arbejdet med inklusion af nyankomne til Åland. Det har bidraget til viden om, hvad der konkret kan gøres for og med nyankomne, men også på hvilken måde man som myndighed kommunikerer til nyankomne, fx: *"Min kommuns hemsida för inflyttade måste bli bättre!"*. To-do seminaret har givet nye kontakter, der har bidraget til nye samarbejdsmuligheder.

### Nye kontakter og netværk etableret på To-do

27 respondenter angiver, at de har fået nye kontakter. Tre svarer ikke. Ingen svarer nej.

### Aktiviteter affødt af To-do

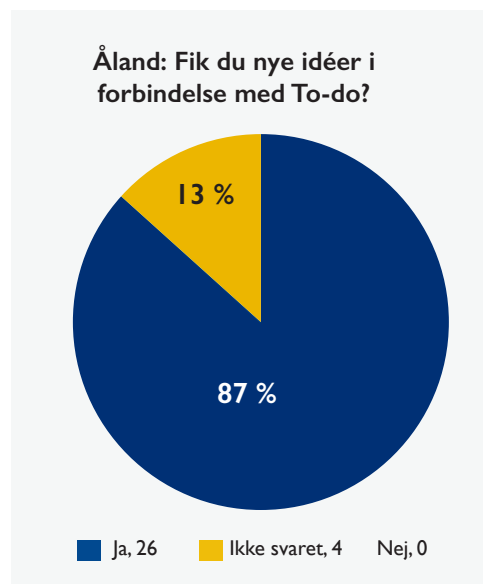
21 respondenter svarer, at de er i gang med at planlægge en aktivitet. Fem har svaret nej. 18 har valgt at beskrive aktiviteten.

18 respondenter har beskrevet konkrete aktiviteter, de er i gang med eller har gennemført.

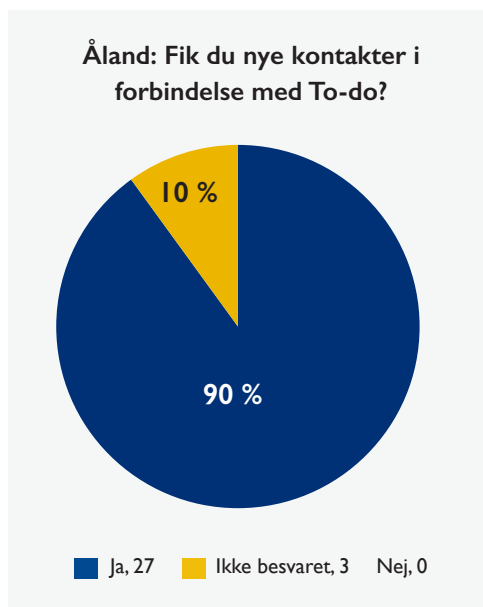
Nogle aktiviteter der beskrives er meget konkret beskrevet, mens det i andre beskrivelser er vanskeligere at se, om det er gennemførte aktiviteter eller intention om at ville gennemføre aktiviteter.

På opfølgningseminaret fortalte syv ud af ti deltagere, at de var i gang med aktiviteter affødt af To-do seminariet.

Der blev efterfølgende gennemført fire interview med ålandske deltagere. To deltagere havde gennemført flere af de planlagte aktiviteter. To havde stadig intention om at ville prøve at få aktiviteter i gang.



Figur 13 Nye idéer, Åland

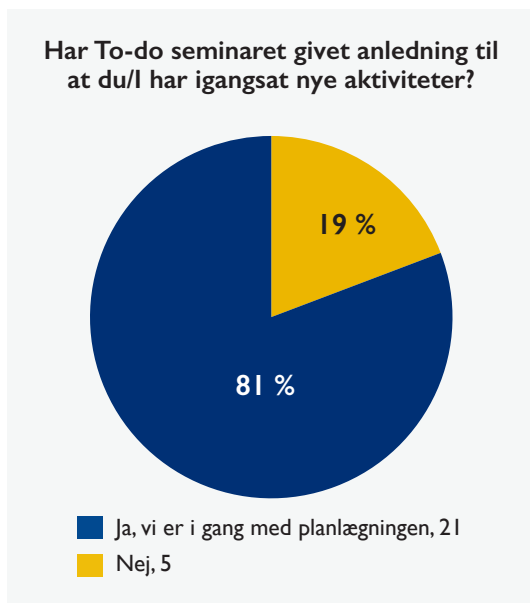


Figur 14 Nye kontakter, Åland

**TABEL 20**  
**Nye idéer, Åland**



(Kilde: Spargeskema Åland)



Figur 15 Nye aktiviteter, Åland

## OPSAMLING: OUTCOME ÅLAND

Langt størstedelen af respondenterne på Åland angiver, at de har fået nye idéer og nye kontakter af at deltage på To-do seminaret. 18 respondenter (81%) har angivet, at de konkret planlægger eller har igangsat konkrete aktiviteter. De konkrete aktiviteter er for størstedelen rettet mod civilsamfundet med henblik på, at de ny-ankomne efterfølgende kan blive integreret i arbejdslivet. Der er ganske mange idéer til forbedret information til især ny-ankomne, men også til arbejdspladser.

På opfølgingsseminaret, hvor der deltog repræsentanter fra næsten alle grupper fra To-do seminaret, var alle på nær et par stykker i gang med eller havde afsluttet aktiviteter.

Aktiviteterne beskrevet i efterfølgende interviews handler bl.a. om kultur møder, gensidig kulturforståelse, ansættelse af praktikant og etablering af nordisk samarbejde.

Det kan derfor konkluderes at Outcome af To-do Åland har ført til nye kontakter, nye idéer og konkrete handlinger.

## TABEL 21 Deltageraktiviteter Åland

### JA, VI ÄR IGÅNG MED PLANERINGEN:

- Ett "inflyttningsteam" som tar hand om inflyttade
- Ett nordiskt/baltiskt integrationsnätverk. Nordplus ansökan inlämnad 2 årigt projekt
- Facebook sida eller grupp för inflyttade på Åland. Det viktigt att sprida ut information om möjligheter för invandrare
- Forsök med cafe från Syrien
- Inklusionverksamheter
- Mentorskap, praktikant
- möteplatser som man kan berätta olika saker och känna sig som hemma
- Månads eller en gång "workshop" möte
- Pop-opp kulturfik/brainstorming på biblioteket
- Pops up café för att fånga upp fler än de nuvarande - människor från andra grupper än flyktingarna
- Praktik
- Samma seminar på medis "to do seminariet"
- Se grupp 5:s svar på uppgift 3
- Story sharing cafe
- Utveckla vårt integrationsarbete
- Vi vil ta det med i nästa års verksamhet i Föreningen Undervisningsprojekt i egen regi

### IKKE BESVARET:

(har hverken sagt "ja" eller "nej", men alligevel kommenteret)

- Nej egentligen inte, men är/chans till samarbeten. Många tankar i samma banor. Bra att vi inte dubblar på lilla Åland
- Uppmana til sim skola med burkinis! FIKA-föreningar

(Kilde: Spørgeskema Åland)



## Kapitel 8. Tværgående analyse

---

Den tværgående analyse vil pege på de mønstre, der tegner sig på tværs af de afholdte To-do seminarer på Bornholm, Gotland og Åland, og tentativt svare på spørgsmålet, om og hvordan To-do seminarer kan bidrage til at skabe fælles løsninger på lokale udfordringer.

**D**en tværgående virkningsanalyse er bygget op om følgende fokuspunkter:

#### **Har To-do den ønskede virkning?**

(Giver To-do anledning til nye idéer, netværk og aktiviteter?)

#### **Hvad har betydning for, om To-do giver anledning til nye idéer, netværk og aktiviteter?**

(Hvad har hhv. understøttet og udfordret, at To-do har ført til de intenderede outcome?)

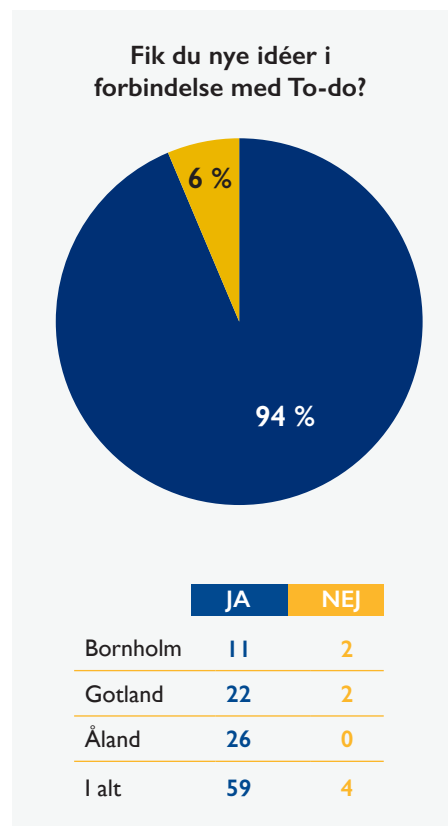
Anden del af den tværgående analyse indeholder en række **anbefalinger til andre**, der ønsker at anvende To-do som metode til lokal forandring.

#### **INDFRIER TO-DO INTENTIONEN OG HAR TO-DO DEN ØNSKEDE VIRKNING?**

Intentionen med To-do var at skabe mødesteder og generere nye idéer, kontakter og handlinger.

#### **Nye idéer?**

94 % af respondenterne fra spørgeskemaundersøgelsen markerer, at de fik nye idéer i forbindelse med to-do. Generelt har respondenterne forstået nye idéer bredt således, at



Figur 16 Nye idéer

det også indbefatter *perspektiver og viden*.

På samtlige tre øer fremhæver de deltagere, der har besvaret spørgeskemaet, dét at få nye idéer, som noget særligt godt ved to-do seminarerne.

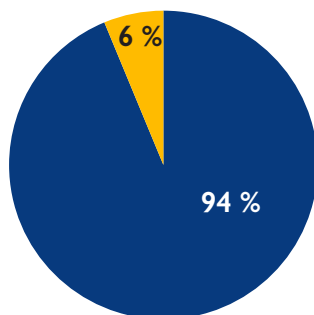


## Fik du nye kontakter i forbindelse med To-do?

### Nye Kontakter?

94 % af respondenterne i spørgeskemaet angiver, at de fik nye kontakter i forbindelse med to-do.

Når deltagerne på tværs af sektorer møder hinanden, opstår der først og fremmest nye kontakter. Derudover bliver der også sat ansigter på kontakter, og eksisterende kontakter etablerer nye måder at samarbejde på.



Figur 17 Nye kontakter

	JA	NEJ
Bornholm	12	1
Gotland	21	3
Åland	27	0
I alt	60	4

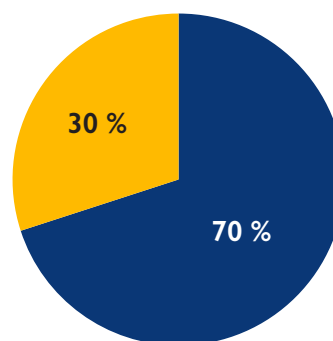
## Har To-do seminaret givet anledning til at du/I har igangsat nye aktiviteter?

### Nye Aktiviteter?

Til spørgsmålet om hvorvidt To-do seminarerne har givet anledning til nye aktiviteter svarer 70 % i spørgeskemaet ja til, at de enten er i gang med at planlægge, igangsætte eller har afviklet aktiviteter, mens 30 % svarer nej. Enkelte af dem, der svarer nej, udtrykker dog, at to-do har bekræftet, at de var på rette vej, med deres allerede igangsatte aktiviteter. Andre angiver, at de aktiviteter de gerne vil igangsætte, er midlertidigt udsat.

Tovholderne peger også i deres afrapporteringer på, at der er igangsat en række aktiviteter mere eller mindre afledt af To-do.

Samlet peger data fra spørgeskemaer, interview og tovholders efterfølgende vurderinger altså på, at To-do på alle øer har ført til konkrete aktiviteter.



Figur 18 Nye aktiviteter

JA, 42 (planlægge, igangsætte, afviklet)

NEJ, 18

Mange respondenter, både deltagere og tovholdere, fremhæver, at fokus på, *hvad* der skal realiseres, *hvornår* og *hvem* der har *hvilket* ansvar, som noget særlig positivt ved To-do. Man kan måske heraf tolke, at netop det handlingsrettede perspektiv har været driver for nye aktiviteter og samarbejder og har skubbet energi i allerede eksisterende.

### **Opsamling: Har To-do den ønskede virkning?**

I forhold til det spørgsmålet "Har To-do den ønskede virkning? (Giver To-do anledning til nye idéer, netværk og aktiviteter?) er det på baggrund af ovenstående rimeligt at konkludere: at de gennemførte To-do-seminarer på både Bornholm, Gotland og Åland har indfriet intentionen om at udvikle nye idéer, skabe nye netværk og igangsætte nye aktiviteter.

### **HVAD HAR BETYDNING FOR, OM TO-DO GIVER ANLEDNING TIL NYE IDÉER, NETVÆRK OG AKTIVITETER?**

*(Hvad har hhv. understøttet og udfordret, at To-do har ført til de intenderede outcome?)*

Når vi ser på tværs af de tre cases er der en række mønstre på faktorer, der har haft betydning for seminarernes succes:



#### **TEMA**

- Temaet skal være relevant
- *Tovholderne skal have indgående kendskab til lokalsamfundets udfordringer*

#### **DELTAGERSAMMENSÆTNING**

- Seminarerne skal være tværsektorielle mødesteder og inddrage dem, det handler om
- *Rekrutteringsindsatsen kræver prioritering og lokalt kendskab og troværdighed*
- Vær bevidst om deltagernes forskellige forudsætninger fx sprog

#### **SEMINARETS ORGANISERING OG GENNEMFØRELSE**

- Klare forventninger og roller
- Fleksible fysiske rammer og mulighed for fælles visualisering
- God facilitering
- To-do kan suppleres med inspirationsoplæg
- Arbejdet med idéer og handleperspektiver vækker begejstring
- Tidsrammen kan have betydning for forandringspotentiallet

#### **IMPLEMENTERING OG FORANKRING**

- Prioritér opfølgning
- Klare opgaver og roller

## TEMA

---

### 1. Temaet skal være relevant

Arbejdsformen To-do er relativt tidskrævende. Det kræver, at deltagerne prioriterer tid til deltagelse i selve seminarerne og til at udføre de aftalte aktiviteter herunder deltage i efterfølgende opfølgingsseminar.

Mængden af konkrete input vedrørende barrierer, ønsker og handleperspektiver, der blev formuleret på seminarerne på de tre øer indikerer, at arrangørerne har formået at adressere en problemstilling, som deltagerne har tæt inde på livet, og en oprigtig interesse i at handle på. De idéer, der blev udviklet og sat handlinger i gang på, var løsninger på konkrete problemer, deltagerne oplever i deres hverdagsliv, enten professionelt, som privatperson eller som aktiv i forskellige former for foreningsliv.

To-do er ikke en quick fix-metode, der kan bruges til hvad som helst. For at To-do leder til handling kræver det, at det arrangeres omkring et tema, der er aktuelt, relevant og presserende nok til at deltagerne er villige til at investere den nødvendige tid og ressourcer.



**To-do er ikke en quick fix-metode, der kan bruges til hvad som helst.**

### 2. Tovholderne skal have indgående kendskab til lokalsamfundets udfordringer

I forlængelse af ovenstående er det centralt, at den eller de personer, der initierer et To-do seminar, har et indgående kendskab til lokalsamfundet og ved, at der er et reelt lokalt behov for at arbejde med temaet i den konkrete kontekst.

Baggrunden for, at man arbejdede med To-do som metode til at integrere nyankomne, var, at alle tre ø-områder, om end i lidt forskellig grad, er udfordret af demografiske forandringer. Der var brug for flere nye borgere for at bevare velfærd og liv på øerne, og de lokale tovholdergrupper betragtede flygtninge og migranter som en mulighed for at få flere borgere. Men de oplevede samtidig, at det ikke var let at inkludere mange nyankomne. Der var derfor brug for både nye tiltag og nye samarbejder for at styrke indsatsen.

Omfanget af deltagere i To-do seminarerne, deres engagement og efterfølgende handling peger på, at tovholderne har ramt en tematik med relevans i lokalsamfundet, 'en ægte' udfordring. Dette underbygges af, at flere af deltagerne i spørgeskemaet har angivet, at de gerne fremadrettet vil deltage i To-do seminarer om samme eller beslægtede temaer.



*Erfaringerne fra projektet er, at rekruttering til seminarerne er en indsats, der skal prioriteres.*

## **DELTAGERSAMMENSÆTNING**

### **3. Seminarerne skal være tværsektorielle mødesteder og inddrage dem det handler om**

Deltagerne har fremhævet to ting som særligt positivt ved To-do. For det første, at man på To-do ikke bare har talt om de nyankomne men inviteret dem med. For det andet, at To-do har givet anledningen til at møde andre, der er optaget af de samme problematikker som dem selv, og til at fortælle om egne og få kendskab til andres perspektiver og erfaringer.

Der er på tværs af øerne enighed om, at fordelene ved To-do seminarerne er deltager-sammensætningen, der går på tværs af sektorer. Det understreges også, at To-do adskiller sig positivt fra andre seminarer ved, at man fik mulighed for, ikke bare at tale om nyankomne, men at der blev talt *med* dem, og at det gav mulighed for, at de nyankomne selv bidrog aktivt med deres viden og erfaringer.

Fælles for to-do seminarerne har været en bred deltagersammensætning med aktører fra lokale virksomheder, foreninger, organisationer, myndigheder samt lokale private personer og

i særdeleshed nyankomne. Deltagerne giver udtryk for, at To-do-seminarerne har bidraget til, at aktører, der normalt arbejder adskilt med integration, fik et tværsektorielt mødested med muligheder for nye samarbejder om fælles interesser. Endvidere har To-do seminarerne givet anledning til, at stort set alle deltagere har fået nye kontakter.

Erfaringerne fra de tre Ø-områder er altså, at selv om der er tale om relativt små lokalsamfund, er der et stort potentiale for via To-do at etablere rum, hvor de tværsektorielle møder finder sted, for at der kan etableres nye netværk og relationer på tværs.

### **4. Rekrutteringsindsatsen kræver prioritering og lokalt kendskab og troværdighed**

På alle tre øer valgte man at invitere de aktører, der spiller en central rolle i den lokale inklusions- og integrationsindsats. Forskellige sektorer, organisationer, enkeltpersoner og institutioner blev inviteret.

På alle tre øer har tovholderne rekrutteret gennem egne netværk for at sikre tilstrækkeligt deltagerantal. De har i den forbindelse været meget opmærksomme på ikke kun at invitere 'vennerne' med, men at sikre en så bred deltagelse som muligt.

I deltagergruppen var der forskellige både holdningsmæssige, økonomiske og politiske interesser, men fælles var en interesse i at skabe bedre inklusion og integration gennem samarbejde med andre, og samarbejde med dem inklusionen omhandlede – de nyankomne.

Erfaringerne fra projektet er, at rekruttering til seminarerne er en indsats, der skal prioriteres. Det kræver lokalt kendskab til, hvem de centrale aktører er og hvordan man får dem interesseret i projektet. Det sidste kræver typisk direkte henvendelser og vedholdenhed. Derfor er det vigtigt med en lokal forankring hos tovholdere, der har lokalt kendskab og troværdighed. Måske kan netop en neutral aktør som NVL medvirke til at skabe en overordnet ramme for at nedbryde grænser mellem lokale aktører.

Rekruttering af deltagere til forpligtende samarbejde er ikke nemt. Derfor er det også vigtigt at tovholderne 'tør være modige' og har tiltro til, at 'det er de rigtige der kommer', forstået som, at der ligger et potentiale i den gruppe, der er dukket op, som kan udfoldes og tiltrække flere, og at 'dem man savner' kan inviteres med senere.

### **5. Vær bevidste om deltagerens forskellige forudsætninger fx sprog**

Når man ønsker en meget sammensat deltagergruppe, er det væsentligt at tage hensyn til deres forskellige deltagerforudsætninger.

I forhold til To-do seminarerne var særligt sprog en udfordring. Metoden kræver samtale, hvilket er svært uden fælles sprog.

Derfor prioriterede man at rekruttere nyankomne med et vist niveau på engelsk eller dansk/svensk. Dette var dog ikke uproblematisk. Nogle af "de gamle borgere" var udfordret på deres engelsk, og flere, både nye og gamle, blev hægtet af foredrag, der foregik på engelsk. Kravet om gode fremmedsprogkundskaber gjorde det også svært at få bredde og volumen i deltagergruppen af nyankomne.

Hvis man ønsker at lave To-do seminarer for deltagere uden fælles sprog, bør man derfor overveje, hvordan man kan få tolket, og hvordan man kan sammensætte de grupper, der skal samarbejde om idé-udvikling på seminaret, så sprogudfordringer kan adresseres.

## **SEMINARETS ORGANISERING OG GENNEMFØRELSE**

### **6. Klare forventninger og roller**

Det er vigtigt med klarhed om forventninger og roller, hvis potentialet i To-do skal indfris.

Nogle deltagere gav udtryk for, at de var usikre og blev overraskede over, hvor meget de skulle deltage og bringe sig selv i spil på seminaret.

Det er vigtigt, at forventningerne til deltagerens rolle på selve seminaret er klare og bliver afstemt. To-do arbejdsformen er relativt krævende i forhold til, at deltagerne åbner, engagerer og forpligter sig. Det kan skabe forvirring og modstand fra deltagere, der ikke kender metoden, og som tror de har tilmeldt sig en traditionel temadag eller konference.

## **7. Fleksible fysiske rammer og mulighed for fælles visualisering**

Det var tydeligt på alle seminarer, at muligheden for at veksle mellem bevægelse, dialoger, diskussioner i mindre grupper og i plenum, og skrive og tegne på papirer m.m., skabte liv, bevægelse og engagement i lokalerne.

Det skal være muligt at bevæge sig i lokalet og veksle mellem forskellige arbejdsformer og gruppestørrelser.

Deltagernes idéer skal visualiseres løbende undervejs i processen – på fælles plancher, analogt eller digitalt. Det er derfor vigtigt, at alle har adgang til de rette redskaber.

Overvej hvilke udtryksformer, der matcher bedst til deltagergruppens størrelse og sammensætning. Fx giver nogle digitale værktøjer kun mulighed for at skrive input, mens analoge redskaber som post-it og tuscher giver fleksibilitet i forhold til, om man udtrykker sig i tekst eller tegning.

Det er vigtigt at vælge redskaber, der understøtter, at alle kan udtrykke sig, og at alle deltagerne kan få overblik over de idéer, der bliver genereret.

## **8. God facilitering**

Denne form for aktivt udviklings- og læringsarbejde kræver, at deltagerne både styres og gives frit spil. Det kræver, at de, der faciliterer dagen, er velforberedte på, hvordan der skal arbejdes i de enkelte faser, og måske særlig i opsamlingen på de forskellige faser. Overblik-

ket er afgørende for også at kunne have den nødvendige sensibilitet og fleksibilitet til at kunne imødekomme deltagerne behov og håndtere evt. uforudsete hændelser.

## **9. To-do kan suppleres med inspirationsoplæg**

Det kan være godt med oplæg, men de må ikke tage tid fra det primære, nemlig arbejdet med deltagerne erfaringer, drømme og idéer.

Deltagerne giver forskellige tilbagemeldinger på oplæggene. Nogle påpeger, at de var for lange og for teoretiske. Andre har været meget tilfredse. Generelt er kritikken gået på formen og ikke indholdet. Tværtimod har indholdet bidraget til ny viden og nye perspektiver. Men det er arbejdet med idé-genereringen og handleperspektivet, der primært fremhæves som positivt ved seminaret.

Der kan være en tendens til, at man fylder programmet op med eksterne oplæg, fordi 'deltagerne skal have noget med hjem', have fælles input mv. Det er vigtigt, at de eksterne input ikke fortrænger det centrale, nemlig arbejdet med deltagerne egne erfaringer og ønsker.

Som arrangør skal man have tiltro til den rigdom af viden, der er i deltagerne egne erfaringer. Men samtidig kan oplæg virke som et trækplaster, og det skal ikke negligeres.

Korte oplæg kan være produktive til at rammesætte temaet, give deltagerne fælles begreber og nye indspark, men programmet skal sammensættes så inspirationsoplæg understøtter og ikke begrænser To-do.

### **10. Arbejdet med idéer og handleperspektiver vækker begejstring**

Et flertal af deltagerne giver udtryk for, at de oplever arbejdsformen produktiv. De fremhæver særligt det handlingsrettede og konkrete.

To-do giver et rum for at formulere og konkretisere konkrete handlingsmuligheder, og deltagerens svar indikerer at dette rum er en sjældenhed.

### **11. Tidsrammen kan have betydning for forandringspotentialiet**

I forhold til det oprindelige fremtidsværksted er arbejdet i alle tre faser reduceret kraftigt i To-do.

I To-do projektet arbejdede man med korte tidsrammer til de enkelte faser. Det medvirker til at fastholde fokus, koncentration og energi. Deltagerne når ikke at "falde ud" undervejs, og det er meget tydeligt, hvis de gør.

Men de korte tidsrammer reducerer samtidig værkstedets emancipatoriske potentiale.

I fase 1 i To-do når man ikke at analysere de udfordringer, der er formuleret, og arbej-



*Derfor har To-do været inspireret af fremtidsværkstedets opbygning, mere end af den pædagogiske tænkning der lå bag.*

der ikke med at få en fælles forståelse af, hvad der ligger til grund for de oplevede udfordringer.

I fase 2 i To-do bliver man i drømme- ne på det realistiske niveau, og deltager- ne udforsker ikke sammen de muligheder og perspektiver, der ligger i utopien og en evt. radikal anden virkelighed.

Derfor har To-do været inspireret af fremtidsværkstedets opbygning, mere end af den pædagogiske tænkning der lå bag.

I den forkortede version kan To-do være en udmærket arbejdsform til at adressere fælles udfordringer, og skabe mødesteder mellem forskellige aktører med forskellige perspektiver. Men den komprimerede tid reducerer fremtidsværk- stedets emancipatoriske potentiale for at adressere strukturelle problemstillinger.



## IMPLEMENTERING OG FORANKRING

### 12. Prioriter opfølgning

I selve udviklingsprojektet blev der gennemført ét eller maks. to To-do seminarer på de enkelte øer. Der var ikke indenfor projektets rammer afsat tid til implementering og forankring af de idéer, der blev genereret på seminarerne.

Som vi tidligere har vist, var To-do katalysatorer for igangsættelse af en række nye aktiviteter, nye netværk og idéer. Om og hvordan der er samlet op på aktiviteterne varierer øerne imellem. Men det er en generel fortælling, at der er uklarhed om, hvem der fremover tager teten i forhold til at videreføre det tværsektorielle mødested som To-do etablerede.

Det er tydeligt, at der med fordel kunne arbejdes videre med at sikre implementering og forankring af både konkrete aktiviteter, nye samarbejder og netværk.

Hvis man vil undgå en tilsvarende usikkerhed en anden gang, er det vigtigt, at man i arbejdsgruppen omkring To-do enten forud for seminarer eller som en del af seminarer har overvejet og besluttet, om

og hvordan man vil følge op på de konkrete aktiviteter, der blev formuleret på seminarer. Herunder om og hvordan de forskellige grupper skal supportes indtil et evt. opfølgningsseminar, og om der skal være opfølgningsseminar, og i så fald hvem der har ansvaret.

### 13. Klare opgaver og roller

For at understøtte implementering og opfølgning, er det vigtigt, at der klarhed om forventninger og roller i forhold til de opgaver, der ligger ud over selve seminarer. Hvem gør hvad? Hvem bringer indsatsen videre, og hvordan?

Derfor er det vigtigt, at man, når man er samlet på selve seminarer, får afklaret:

- Hvem der er ansvarlig for hvad i de konkrete aktiviteter, der er blevet formuleret i seminarerets fase 3
- Om man ønsker, og i så fald hvem der er ansvarlige for, en fremadrettet koordinering og facilitering af et tværsektorielt samarbejde.

**Bilag I:**  
**Spørgeguide til telefoninterview**

---

**Intro**

Du deltog i to-do-seminaret og har i din besvarelse af evalueringsskemaet angivet, at du har været med til at planlægge og igangsætte aktiviteter efterfølgende.

**Spørgsmål:**

1. Hvilken aktivitet var der tale om?  
(Kort beskrivelse af aktivitetens formål, indhold og deltagere/målgruppe)
2. Hvem var I, der planlagde/stod for aktiviteten?
3. Hvornår er den afholdt/skal den afholdes.
4. Hvad er der kommet ud af det? (De tre vigtigste ting).
5. Hvis det lykkedes: Hvad gjorde, at det gik godt?  
Nævn de tre vigtigste ting?
6. Hvis det ikke lykkedes: Nævn de vigtigste 3 grunde til, at det ikke lykkedes.
7. Hvis aktiviteten er beskrevet/dokumenteret, vil I så ikke sende det til os?

## Bilag 2: Interviewguide til tovholderinterview

### Dokumentation og lokale erfaringer fra To-do

#### Lokal forankring af to-do:

Hvem har været tovholder på To-do:  
(Navn, Organisation og NVL-tilhørsforhold)

#### Intentionen:

hvad var det for særlige udfordringer I gerne ville adressere? Hvad ville I som tovholdere gerne opnå?

#### Målgruppen:

- Hvem ville I gerne inddrage i To-do?
- Hvordan rekrutterede I til To-do?
- Hvordan matchede deltagersammensætning dem I gerne ville nå?

### Organisering og gennemførelse af to-do -seminarerne

- Hvordan har I organiseret To-do -seminarerne?
- Hvorfor valgte I at organisere To-do på denne måde?
- Hvilke fordele og ulemper, er der ved den måde I gjorde det på?
- Føres To-do videre, af hvem og hvordan?

#### Aktiviteter afledt af To-do.

- Vi ønsker at høre om og hvordan To-do har sat ringe i vandet.
- Kender I til/ Hvilke relevante aktiviteter er blevet gennemført på baggrund af/ med inspiration i To-do?: Fx politisk, nye samarbejder, aktiviteter, presse.

Beskriv aktivitet(er) og aktører: (indsæt gerne flere rækker)

Hvad er aktiviteten	Hvem har stået for den?	Hvornår er aktiviteten gennemført

**OBS:** Hvis I har dokumentation, fx artikler der beskriver aktiviteterne bedes de medsendes.

**Bilag 3:****Output To-do seminar Bornholm I****BARRIERER/MULIGHEDER:**

Political structure levels	Language	Individual / personal factors	Culture and understanding	Labor – workplace vs. education skills
<p>Familiesammenføring</p> <p>Sagsbehandlingstid</p> <p>Restricted laws – problems of welfare system</p> <p>Bureaucracy in Denmark (slow)</p> <p>Limitation of choice – many rules</p> <p>Not enough evaluation of newcomers experiences / competences</p> <p>Not trust of newcomers competences and resources</p> <p>An unbalance of job opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Newcomers in practice supported by government</li> <li>• Problem for regular employees</li> </ul> <p>Lack of information about the new society</p> <p>Unequal opportunities</p>	<p>Language – Danish – English</p> <p>Language school vs. work language</p> <p>Meeting</p> <p>Lack of corporation between school and workplace</p>	<p>Traumas</p> <p>Traveling outside Bornholm</p> <p>If curiosity is not there?</p> <p>Do not ask if you don't understand</p> <p>Inclusion gives respect</p> <p>Sibility</p> <p>Danish people are afraid of being left behind - job, housing, day-care</p> <p>Insecurity</p> <p>Concerns</p>	<p>Fear of foreigners (closed society)</p> <p>Lack of meeting place</p> <p>Cultural rules/habits</p> <p>Unknown social codes</p> <p>Misunderstandings</p> <p>Different cultures</p> <p>Prejudgment</p> <p>No neutral informant meeting places</p> <p>Lack of network</p> <p>Lack of interaction</p> <p>One way information / communication from old to newcomers</p> <p>Cultural understanding</p>	<p>Formal skills</p> <p>Not using skills</p> <p>Work – lack of work (uneducated)</p> <p>Mismatch between qualifications and labour market demand</p> <p>Lack of labour market demand</p> <p>Mismatch in “praktik” not using educational skills</p> <p>How to access work</p> <p>Lack of understanding of competences requirement</p> <p>Cooperation cross hierarchical levels</p> <p>Danish leadership including employee leadership</p>

**REALISERING:**

Hvad er det vi vil virkeliggøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvornår gør vi det?	Hvem er ansvarlig
<p>Velkommen til Bornholm – en ny Bornholmer – to venner fra Bornholm</p>	<p>Informationsmøde for nyttilkomne sammen med flygtninge, der har været her et stykke tid. Kommunen kan etablere kontakt til by- og borgerforeninger. Der arbejdes på at lave en dag for frivillighedsorganisationer, herunder by- og borgerforeninger. De første 14 dage prioriteres tæt mentorkontakt til de nyankomne</p>	<p>1. Februar 2016</p> <p>2. Senere i foråret 2016 afvikles folkevandring på Bornholm</p>	<p>Jobcenteret faciliterer det hurtige møde.</p> <p>Seminar for frivillige, AOF Center Bornholm med hjælp fra NVL</p>

## VISIONER/DRØMME:

Political structure levels	Language	Individual / personal factors	Culture and understanding	Labor – workplace vs. education skills
<p>The politicians and the society need to see newcomers as individuals, with individual visions and dreams, not as a group</p> <p>Brug de erfaringer og løsninger vi har fra andre perioder med newcomers</p>	<p>Long life learning (language)</p> <p>Language:</p> <p>Closer to companies</p> <p>By practice</p> <p>Workshop I dansk på modersmål</p> <p>Learning methods “Danish by doing”</p> <p>Danish by reading</p> <p>Learn language in connection with work</p> <p>Praktik + studies + praktik</p> <p>Learn basic Danish at once get a job, and continue studies later</p> <p>More practical language = work in the kitchen, cook together, learn there</p> <p>Ikke kun fokus på læse og skrive</p> <p>Vokabularer at the workplace</p> <p>Specialkurser</p>		<p>More volunteers to give hand for the newcomers</p> <p>To be equal citizens</p> <p>Mentoring / kontaktfamilier</p> <p>Locale</p> <p>Matchmaking</p> <p>Social network</p> <p>Multi cultural meeting place</p> <p>Use of local associations (sport, hobby etc.)</p> <p>Create meeting between local persons and newcomers</p> <p>Invite for dinner</p> <p>Other win-win situations: You can grow vegetables on my land if you give me some of your crops</p>	<p>Openness for new ideas and new best practices</p> <p>Good job</p> <p>Use potentials</p> <p>Experiences</p> <p>- Education</p> <p>Ønske om at tjene egne penge</p> <p>Get an education</p> <p>Start up financing – entrepreneurship</p> <p>Specific skill needs from companies</p> <p>Professional networks</p> <p>Experience and education</p> <p>The job you had at home cannot be found here, but how can we translate your skills for this society?</p> <p>-Organizations testing competences</p>

**Bilag 4:**  
**Output To-do seminar Bornholm 2**

**BARRIERER/MULIGHEDER (8. FEBRUAR 2016)**

Jobmuligheder	Lovgivning, Rammer	Kulturmøder
<p>Mange flygtninge mangler deres uddannelsespapirer</p> <p>Mangel på praktikpladser</p> <p>Mangel på job/beskæftigelsesmuligheder?</p> <p>Mere aktivering – bedre mulighed for at kombinere skole og praktik</p>	<p>Politiske strømninger spærrer for evnen, muligheden/lysten til integration</p> <p>The feeling that you don't fit in the box? And that the box is danish</p> <p>Det skapas aktiviteter men de er anpassade efter danska normer</p> <p>Många aktiviteter/resurser tillsäts asylansökande. När der får UT (uppehållstillstånd) får der ingen hjälp.</p> <p>Om man är ung vuxen hänvisas man till frivilliga pensionärer = Bornholm affolkes (samme problem, få 'originals') Dette gælder även aktiviteter i skolan</p>	<p>Kultur/forskellig kultur</p> <p>Sprog</p> <p>Frygt/mistro</p> <p>Usikkerhed for et møde</p> <p>Tidsforskelle – Nogle danskere (Bornholmerne) har planlagte kalendere. Nytilkomne har mere tid, måske? Forståelse for hinandens tid mulighed for at være sammen (eks. <i>At gøre det tydeligt, at det at man laver en aftale et stykke tid ude i fremtiden er ikke et tegn på manglende interesse, men på 'travlhed'</i>)</p> <p>Traditioner</p> <p>Asylansøgere kontra fastboende flygtninge (eks. <i>nogle blander de to ting sammen, men det er vigtigt at skelne</i>)</p> <p>You don't fit into the box – the danish box</p> <p>Aktiviteter skapas utifrån den danska kulturen</p>
Viden og information		Koordinering, styring, strukturer
<p>Mangel på viden om samfundsforhold og kultur i DK</p> <p>Behov for øget viden om foreninger, info vil øge integrationen</p> <p>I think BRK should set or give chance to foreigners to have one dansker – person to help any new comers cases and integration</p> <p>Finns inga jamnåga att matches med bara pensionärer</p> <p>Går det ud over velfærden? Frygt fra andre svage grupper</p> <p>Frygt for at der skal bruges mere tid end der kan leveres (eks. <i>At opgaverne griber om sig, når man involverer sig i frivilligt arbejde</i>)</p>		<p>Tættere dialog BRK/civilsamfund og erhvervsliv</p> <p>Formidling, styring. Synlig struktur + aktiviteter og muligheder</p> <p>Många ideer – ingen action. Det blir bara snack!! ☹</p> <p>Manglende koordinering</p> <p>Der mangler specielt fokus på piger på asyl</p>

## VISIONER/DRØMME

Jobmuligheder	Lovgivning, Rammer	Kulturmøder
<p>Åbne værksteder fx mad og cykel (Eks. Muligheder for at mødes om fælles aktiviteter i eksisterende værkstedsfaciliteter)</p> <p>Lav en farm/dyrk jord for flygtninge</p> <p>Hurtigere kompetenceafklaring både sproglige og jobrelaterede (Snabbare validering av kompetencer = jobb/språk ihop)</p> <p>Ansvar -&gt; selvtillid. Pligter, job fx frivilligt arbejde</p> <p>Jobs for everyone</p> <p>More education, school every day</p> <p>Skabe fælles innovation - kan vi skabe nye produkter sammen (eks. Safran på Gotland)</p> <p>Kompetenceafklaring</p> <p>Finansiering för att starta upp projekt</p>	<p>Ikke være i enklaver</p> <p>Bedre transportmuligheder (eks. Der er nogle der starter i aktiviteter men som, efter de er flyttet til en anden by, ikke længere har råd til at fortsætte, fordi transportomkostningerne er for dyre, fx cirkus)</p>	<p>Lån en Bornholmer</p> <p>Möteplats där även nyänlande känner sig hemma</p> <p>Lån en flygtning</p> <p>Social startpakke</p> <p>Ressourcebank</p> <p>Arrangementer, der bringer os sammen</p> <p>10 flygtninge, der er aktive/frivillige til folkemødet</p> <p>10 deltagere på etape Bornholm</p> <p>Lån en frivillig</p> <p>Etablere en kvindegroupe</p> <p>Bli Bornholmare (eks. Samme startkit til alle tilflyttere uanset, om de kommer fra københavn eller damaskus)</p> <p>Ikke-sproglige indgangsvinkler til socialt samvær/kulturmøder/netværksdannelse</p> <p>Communities for youngsters</p> <p>Netværksfamilie til alle flygtninge</p> <p>Større 'openness'</p> <p>Synligere aktiviteter</p> <p>Meet people -get friends</p> <p>Alle nye bornholmere bliver aktive indenfor en eller flere foreninger</p> <p>Mixa traditioner och kulturer - forståelse</p>
<b>Viden og information</b>	<b>Koordinering, styring, strukturer</b>	
<p>Indbyde til byvandring i området (fx med fortælling om stedets/byens historie)</p> <p>Foreningsmentor (fx det hjælper at der er nogen der 'tager én med' de første gange)</p> <p>Speed dating: Frivillige foreninger møder de nye flygtninge, så flygtninge bliver integreret i foreninger.</p> <p>Lokale grupper, som hjælper i hver by og som lærer flygtningene om nærområdet</p> <p>Action, inget snack! ☺</p> <p>Hoppe - føl, tutorordninger for alle</p>	<p>Bedre koordinering af modtagelser</p> <p>Kommunen skal være ryggrad i en kontinuerlig integration</p> <p>Website för att matcha personer</p>	



## REALISERING

	Hvad er det vi vil virkeliggøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvornår gør vi det?	Hvem er ansvarlig
<b>Kulturmøder gr. 1.</b>	Skabe interkulturelt møde mellem ældre bornholmere og flygtninge.	Kontakte ældresagen og faglige seniorer Lave café for ældre og flygtninge	Kontakt ældresagen og faglige seniorer (De har tid)	Bornholmske flygtningevenner
<b>Kulturmøder gr. 2.</b>	Skabe aktiviteter uden for Rønne, bl.a. dialog, cirkler om gensidig forståelse af attituder, kultur m.m.	Spørge lokale folk om de vil invitere/være med til møder og caféer Kontakte foreninger, fx BFV, lave lokale caféer Bruge facebook, Rytterknægten, Bornholms tidende, TV2 til at råbe op – og GoJoin	Inden sommer	AOF Inge Bornholmske flygtningevenner Bjørn, Nexø Bornholms Regionskommune DGI
<b>Koordinering, styring, strukturer</b>	Overordnet koordinering Bruge frivillighedskoordinatoren – som sparringspartner	Samle og udføre idéer Holde frivillighedskoordinatoren underrettet om tiltag og initiativer Blive synlig	Frivillighedskoordinator tager kontakt til - asylcentre/ Røde Kors Bornholms flygtningevenner	Birgitte Eybye, Frivillighedskoordinator i løbet af foråret
<b>Jobmuligheder</b>	Øge antallet af praktikpladser gerne i byområder Ex. Jensen i Rønne – hele Vestkysten Gudhjem – Mad til mennesker Nexø – Østtinget Allinge – turistbranchen –ASTE Aakirkeby – landbruget i forhold til bopæl Hasle – Turisme	Kontakt – handelsstandsforeningen – brancheforeninger for at afdække interessen Kontakt mhp. på at afvikle et temamøde hvor fx Jensen DK kan stille kontakt til Nyborg og Skanderborg kommuner	April måned 2016	Cathi og Inge
<b>Viden og information</b>	Lette/ styrke integrationen i lokalområder Skabe forståelse for foreningsliv og frivilligt arbejde (ulønnet) Blive bedre til at informere om simple regler (skrevne / uskrevne), fx svømmehal, biblioteker, etc.	Informationsvideoer, der kan lægges ud, bl.a. via facebook, twitter, etc. Elementær information via flygtningevenners facebook grupper + hjemmeside Bruge andre netværk, bl.a. borgerforeningernes samvirke/ lokalforeninger Via sprogcentret, der vil trække på ressourcepersoner Opfordre lokale bornholmere til at ytre sig om, hvad de kan bruge flygtninge til	Så snart som muligt	Alle i princippet Ansvarlige (allerede ressourcepersoner) for distribution af informationer
<b>Viden og information om kulturmuligheder</b>	Flere ud i sportsforeninger	Konkret skaffe / få en ambassadør indenfor sportsgrenene Sæt tid / dato konkret fx volleyball – tirsdag kl.17.00 x sted Viderebringe interaktion (flygtninge)		DGI – sprogcentre m.fl. Bosteder

**Bilag 5:****Output To-do seminar Gotland: Barrierer/Hinder**

Adresse til Padlet: [http://padlet.com/eva\\_elisdotter/todo](http://padlet.com/eva_elisdotter/todo)

**GRUPP 1**

Fördomar – alla riktningar  
 Språk  
 Systemets irrvägar  
 Okunskap om kompetensen som kommer  
 Fragmentering  
 Okunskap  
 För generella regler

**GRUPP 2**

Byråkrati  
 Regelverk/lagstiftning  
 Svårt att individanpassa  
 Miststroende för andra länders utbildningar  
 Förändringsrädsla  
 Konkurrens

**GRUPP 3**

Språket är nyckeln men det kan vara svårt att få använda svenska i vardagen.  
 Svårt att hitta arenor där de viktiga mötena sker.  
 Traditioner och religion kan sätta upp hinder för möten.  
 Du blir bedömd utifrån ditt lönearbete.  
 Entreprenörskap ses som den sista utvägen och inte som en viktig väg.

**GRUPP 4**

Rädsla för att bli av med jobbet hos gotlänningarna  
 Språk  
 Stuprörstänk - så har vi alltid gjort  
 Brist på personliga kontakter

**GRUPP 5**

Byråkratin: t.ex. arbetsrätt, försäkringsfrågor, etc., etc.  
 Språket  
 Lagar; t ex körkortets regler  
 Väntetider för asylsökande  
 Rädslor; både hos svenskar och invandrare  
 Attityder  
 Normstyrning: "vi brukar alltid göra så här..."

**GRUPP 6**

Svårt att få kontakt med gotlänningar och känna tillhörighet.  
 Gotlänningar svårt att bjuda in.

**GRUPP 7**

Brist på matchning  
 Brist på kompetensinventering  
 "Rädd att göra fel..."  
 Ointresse från myndigheter  
 Inga eller bristande samarbete mellan myndigheter  
 Heja Färjestad  
 Ekonomisk rädsla  
 Avsaknad av goda exempel – ex i massmedia  
 Brist på kunskap om värdet av entreprenörskap – allt bygger på att man ska bli anställd

**GRUPP 8**

Språket  
 Brist på arbetsplatser  
 Kultur  
 Regelverk – det tar tid att få asyl etc.  
 Svårigheter att få kontakter  
 Det saknas naturliga mötesplatser  
 Svårt att validera kunskap

## Bilag 6: Output To-do seminar Gotland: Visioner

### Språk-utbildning

Språk är redskap för kommunikation

Alla studerar svenska från första dagen.

Proaktivitet i skolan/samhället hos arbetsgivare

Vad kommer behövas för kompetens i framtiden.

Språkundervisning direkt -kopplat till praktik så att man kommer ut i arbetslivet.

Möjligheter att snabbt kunna komplettera sin utbildning

Kleiv pa – för alla

Att barnen snabbt kommer in i ett sammanhang (skola och lek)

### Mötesplatser – Kultur

Kulturella samarbeten, som festivaler och liknade.

Välkomstkalas regelbundet för att välkomna nya medborgare/ nyanlända.

Starta intresseklubbar, t.ex. litteraturklubbar, datorspel, svamplockningsföreningar osv.

En gemensam gotländsk vision för att utveckla ön tillsammans med nyanlända

Stångaspelen för alla...

Vanligt med Individuella möten mellan gotlänningar och nyanlända.

- Gotlänningar bra utbildade på situationen i exempelvis Syrien.
- Mötesplatser för gotlänningar och nyanlända efter erfarenheter och intressen.
- Tillsammans på norr finns på hela Gotland.

Att vi alla är välkommande - rulla ut den röda mattan!

Modell: "Venligboerne" (DK)

Gott om naturliga interkulturella mötesplatser!

### Tänk globalt men agera lokalt

Mer jobb till ön. Bygga vidare på redan befintlig produktion.

Tänka nytt, tänka stort.

Gotland = världens största kasino = Sant.

Låt ön bli ett "friområde"

där det blir tillåtet att tänka utanför "boxen"

Almedalsvecka året runt!

Göra apelsiner till apelsinjuice!

Filmproduktion på dari och arabiska i Fårösund.

- Bostäder åt alla!
- Skapa nya turistflöden (t.ex. turister från Saudiarabien)
- Nya och många kulturmöten: många nya restauranger, musik, etc.
- Landsbygdsutveckling! Att inte alla bosätter sig i Visby.

Gott om naturliga interkulturella mötesplatser!

## Mötesplatser /arbete

Välkomstkalas regelbundet för att välkomna nya medborgare/ nyanlända.

Speed dating

Kunskapsspridning (företagande t.ex.)

Flexibla arbetsgivare som tänker nytt.

Dela på kompetens. Arbetsgivarna på Gotland är små och kan inte anställa 100 men kan behöva 25 % till speciell insats.

Arbetsgivare väljer person med bäst kompetens

Arbetsgivare är intresserade av att lära nytt, t.ex. språk.

- Arbetsgivarna tänker att det är bra att anställa personer med språk/ kulturkompetens

## Samhälle

Fri kollektivtrafik under de första tre åren man bor här.

Ömsesidighet till initiativ till kontakter.

Kreativa plattformar/forum, olika ämnen

Anpassa regelverk

Se människors möjligheter oavsett bakgrund

Använda tidigare generationer av nyanlända som katalysatorer för ökad samverkan mellan samhälle och nyanlända.

Se människan

Att göra fel kan bli rätt... tillåt misstag,

Lyft fram goda exempel hela tiden

Pizza, kebab, tacos - se vad vi fått!

Ibland kan man fundera på hur viktigt ett personnummer kan vara!

Mål; varje nyanländ ska vara "matchad" inom 3 månader

Vi bygger bostäder så att vi kan bli 65 000.....

Svante och Shahamak till Gotland

## Validering och kartläggning av kompetenser

Om kompetenscentrum har en större kartläggning av kompetenser så kan det matchas mot företagens behov.

Inventera/kommunicera arbetskraftsbehov

När nyanlända kommer - ställ bara utvecklande frågor

- Lätt att validera kunskap

- Utbildningssystemen är individanpassade.

- Snabbt få till stånd intervju och inventering av nyanlända:

vem är du?

vad kan du?

vad vill du?

vad drömmer du om?

- Personliga utvecklingsplaner

- Hålla drömmarna vid liv!!!!

Väl utbyggt valideringscentrum

## Bilag 7:

## Output fra To-do seminar Gotland: Aktiviteter

Grupp/tema	Beskriv vad det är ni vill göra	Hur ska vi göra för att förverkliga det?	När börjar vi?	Vem tar ansvar för vad i projektet?	Gruppens kontaktuppgifter:
<b>Mötesplatser - arbete</b>	Yrkes mässa – bjuda in andra sökande till mässa för att möta arbetsgivare, främst för att anställa.  Skapa en möte plattform för arbetsgivare och arbetssökande.  Studiemässa med yrkesvägledning.	Koppla samman intressenter så som AF, integrationsenheten, kompetenscentrum, migrationsverket, arbetsgivarorganisationer, region Gotland, Coompanion, Universitetet, Gotlands integrationsnätverk, Folkhögskolan.	??	Arbetsförmedlingen	
<b>Mötesplatser - arbete</b>	Göra kartlägningsformilrar för vilka kompetenser som finns bland nyanlände.  Målet: Hitta ingång till lokala företag	Kontakta volontärer på anläggningar  (Person) Coompanion och Visby stadsmission för at söka finansiering	4.maj 2016 tillsammans på norr möte	Namn, Coompanion och Visby stadsmission	
<b>Mötesplatser - kultur</b>	Skapa mötesplats för utbyte av erfarenheter, kunskaper + skapa nätverk och kontakter för att preventivt förebygga utanförskap för alla och föda nya idéer	På mötesplatsen anordnar vi kurser i odling, måleri/tapetsering, finsnickeri, ull och textil, matkurs.  Hur inbjuda? Informera Röda korset, Kompetenscentrum, Almedalsbiblioteket, Mlroi etc. om att vi finns och vad våra aktiviteter är. Även på facebook och hemsida.	1. oktober 2016	4 Namngivna personer	
<b>Samhälle (A)</b>	Seminarium, workshop och tidningsartiklar om hur vi kan mixa kulturen och förstå varandra	Genom projektet SPRING	Har redan startat i mars med BILDA  Seminarium HEJ GOTLAND 3 maj på Kompetenscentrum	2 namngivna personer	
<b>Samhälle (A)</b>	Arbeta med ett team med mångkulturell bakgrund för att skapa ett mottagande/säljande bemötande för alla som kommer till den nya kryssningskajen	Uppvakta näringslivsavdelingen för att starta en process mot 2017-2018.	Maj 2016	4 namngivna personer	

Grupp/tema	Beskriv vad det är ni vill göra	Hur ska vi göra för att förverkliga det?	När börjar vi?	Vem tar ansvar för vad i projektet?	Gruppens kontaktuppgifter:
<b>Samhälle (B)</b>	Inventera vilka regler som gör det svårt att komma i arbete alternativt starta företag	- intervjua nyanlända - tillfråga volontärer - medarbetare på integrationsenheten	Maj-juni 2016	2 namngivna personer + medarbetare på IE	
<b>Språk och utbildning</b>	1. språkstöd vid provningar 2. starta kvällskurser i allt möjligt 3. belöningsystem för man får sociale aktiviteter 4. ordna tentor på engelska för att kunna tenta av gy-kurser 5. tolkbildning 6. naturbruksutbildning med yrkessvenska	1. utbilda språkstödjare 2. om man får goda resultat på sfi-kurser får man entré till badhus, biobiljetter, gym biljetter mm 3. kontakta gymnasier som undervisar på engelska 4. 1-årig utbildning 5. 350 gy-poäng	1,2,3,4,6 hösten 2016	1. Kompetenscentrum Gotland + namngiven person 2. Grönt centrum (Namngiven person), kompetenscentrum. Studieförbund, folkhögskola (Namngiven person) 3. region Gotland/kompetensplattformen 4. folkhögskolan (namngiven person) Grönt centrum och kompetenscentrum (2 namngivna personer)	
<b>Språk och utbildning</b>	1. internationellt gymnasieprogram 2. utbildning och boende på folkhögskolan för dem mellan 18-21 år 3. rätt att få låna böcker på biblioteken med LMA-kort	1. 3 år 2. inför de sk. Folkhögskolespåret 3. kultur och fritid ordnar detta	1. 2018 2. 2017 3. hösten 2016	1. Wisby gymnasiet – namngiven person kontakter WG 2. Folkhögskola (namngiven person) 3. Kultur och fritid (namngiven person)	
<b>Validering</b>	????	????	Nu börjar vi med validering av nyanlände  Ansvariga integrationsenheten/arbetsmarknadsenheten  Ersättning för handledare	System för validering, utbildning/bransch  Finsamprojekt kring validering (namngiven person)	

## Bilag 8: Output To-do seminar Åland: Barrierer

### BARRIERER/MULIGHEDER:

- Språk
- Vägledning
- Osynliga kvinnor
- Hinder beror på vem du frågar
- Vänner, vänskap privata blyga ålänningar
- Diskriminering
- Endel kan engelska Stöd
- Andra har annat alfabet
- Långsam studietakt
- Deltagarna är på olika nivåer resursbrist?
- Lärarna kan inte förklara på engelska
- System och kompetens
- Integration samtal mest inom gruppen
- 8 timmar undervisning är för mycket, borde kompletteras med samtal med personer som har svenska som modersmål
- Vinter: alla sittar hemma
- Fördomar om / rädsla för de andra
- Förningarna når inte ut/hittar inte varandra
- "Kultur som hinder" (vissa politiska åsikter)
- Förnekar att "den andre" är människa - andrafiering
- Tänka på egen trygghet - grund för att stänga samhället
- Vilka normer bidrar vi till att stöda
- Arbetsmöjligheter - vill jobba med det man kan men får mest städ- och vårdjobb
- Vägledning saknas: studievägledning, arbetsvägledning, praktik möjligheter, Information om tjänster som finns saknas
- Privatisering av offentlig verksamhet skapar hinder som är tidligt synliga för invandrare
- Byråkratin
- Oskriva regler och normer
- Man måste först hitta jobb själv (minst 4 månaders kontrakt) och FPA kort, uppehållstillstånd, först sen kan man anmäla sig på ams, eller gå SFI kurser
- Myndigheter som ger olika svar på samma fråga
- Studier och validering (brain waste)
- Tillgång till körkort och bil (för att skaffa körkort behöver man FPA kort), kollektivtrafiken så dålig
- Svårt att hitta bostäder (frågor om man har jobb)
- Fördomar
- Rädsla
- Diskriminering
- Kulturskillnader
- Att inte känna sig hemma, välkommen, inkluderad. Om det inte finns möjlighet till självständighet.
- Krångliga rutiner, intet medborgarskap - inget ID kort - inget mobilabonnemang, svårt att hitta alla vägar i samhället själv
- Läsårstider på svenskundervisning, start aug och januari. Måste vara kontinuerlig start.
- Måste vara en kurs för analfabeter och en annan för akademiker
- Frustrerande att inte kunna visa sin kompetens
- Ti att validera betyg och examen, och ibland upptäcka att kompetensen inte är något värt.
- Social integrationen; svårt att känna gemenskap, få bekanta.
- Saknas en samhällsinformationskurs, hur ska man veta var man handlar/kan köpa huvudvärkstabletter etc.
- Okunskap om andra länder, kulturer gör att man känna sig rädd/osäker
- Fackspråk
- Avsaknad av referenspersoner och kontaktnät, rasism, regelverk t.ex. kring inregistrering, hitta arbete brist på bra och tydlig information, veta vart man skall vända sig



**Bilag 9:****Output To-do seminar Åland: Visioner og drømme****GRUPPE 1**

- Gemensam upplevelse
- Gratis mötesplatser
- Ålandica kulturhus öppet för alla minst en gång i månaden med mångkulturell mat
- Alla har kunskap att läsa och skriva
- Låga trösklar
- Gratis internet på Åland
- Visionerna man kan använda inflyttades kultur kompetens nätverk språk för näringsliv
- Ett naturligt forum där ålänningar och unflyttas kan mötas

**GRUPPE 2**

- Att nyinflyttade känner till förenings verksamheter och att ta någon ta med de dit

**GRUPPE 3**

- Språkstudier på arbetsplatsen på arbetstid och möjlighet att studera lördagar
- Förenklad byråkrati och regler
- Informationscenter & lotsning som är synlig och bra marknadsförd till skillnad från medis kompassen som få känner till
- Språklotsar/mentorer som man kan samtala med – kan vara frivilliga eller i form av samtalsgrupper,
- Modersmålet är en resurs för andra språkets inläring? språklärare som kan den studerandes språk
- Paketerad läsning för nyinflyttade tex plan för inläring av språk

**GRUPPE 4**

- Information – organisation, person som har ansvar för att hjälpa till med praktiska saker
- Information kräver språkkunskap: varje myndighet få hjälp på sitt språk – finns en app?
- Snabbare tillgång till arbetspraktik

- flera företag tar praktikanter/obligatoriskt för företag och föreningar

- Ålänningarna kan inget om oss – vi försöka öppna oss för den åländska kulturen, visionen är att vi intresserar oss för varandra/ömsesidighet
- Det måste nog snabbare att godkänna/erkänna/validera kompetens som man fått på annat ställe
- Alla föreningar listade på en hemsida på flera språk
- Integrering assimilating kommunikation – att känna sig hemma på ålänning utan att behöva bli lik
- Närheten och personliga nätverk underlättar för information mellan Ålänningarna – vi skapar samma förutsättningar för alla
- Vi behöver alla språk som alla de som bor här kan: språken är en resurs för samhället
- Samhället/politikerna, enskilda individer/familjer tar ett delat ansvar liksom organisationer, företag och föreningar
- Kommunerna håller internationella avtal och tar emot kvotflyktingar

**GRUPPE 5**

- Språkkurs (SFI) från dag ett. Man får prata och känna sig trygg
- Individuellt stöd (få hjälp även om man inte klarar av kursen direkt)
- Bygga upp kurserna så alla känner att de får stödet de behöver
- Olika inlärningsmetoder.
- Kompetenta pedagoger
- Enkel byråkrati – vägledning, manual. Tydliga anvisningar. Tydlig info om vem man ska kontakta för hjälp.
- Effektiv byråkrati (snabbare processer)
- Lägre skatteprocent för studerande, mammalediga osv.
- Enkelt att få praktik, både via SFI och AMS

- Flera sociala mötesplatser, kultur mötesplatser, liv i centrum
- Använd platser dit folk kommer (ex bibliotek)
- Vintertid flera aktiviteter och platser där man kan ha med sina barn, längre öppettider
- Lokala rollmodeller för barn
- Utbredd vänverksamhet
- Bättre kollektivtrafik
- Ingen rasism, diskriminering
- Vi är inte rädda för varandra
- Vi äter middag tillsammans, lagar mat tillsammans (fler sådana initiativ)

**GRUPPE 6**

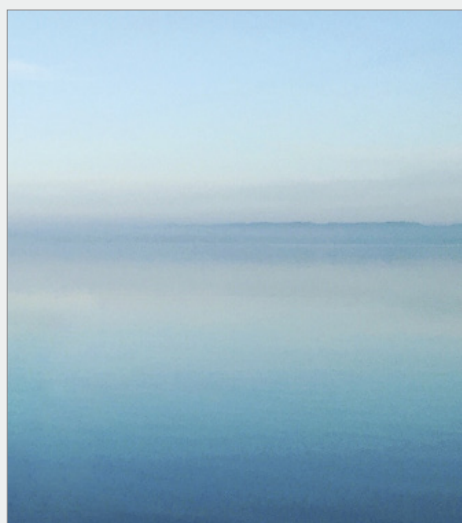
- Att det finns en plan för alla nyanlända, känslan av välkommande. Samhällsinformation utifrån individuella bakgrunder
- Utvecklade modeller som kan vara flexibla.
- Nyttja de som redan har gjort resan – möjlighet att anställa och belysa kompetensen som nyanlända. Det blir ett annat värde när en landsman visar vägen, som också gjort samma resa. Uppleva självkänsla.
- Många tolkar/språkstöd/väntolk
- Möten som skapar nyfikenhet, där personerna syns och inte gruppen.
- Intressen som förenar - gör att man ser individen - det blivit ett gemensamt utbyte.
- Alla får läsa svenska effektivt och starta på en gång.
- Alla får jobb och det är lätt att validera betyg
- Alla får snabbt ID kort och "blir" någon som också kan utöva myndigheternas tjänster.
- Kvinnor upplever sig jämställda och självständiga
- Kulturkunskap/utbildning för ålänningar – både för att ge kunskap och förhindra rädsla

**Bilag 10:****Output To-do seminar Åland: Realisering**

Hvad er det vi vil virkeliggøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvornår gør vi det?	Hvem er ansvarlig
<b>GRUPPE 1</b>			
Sprida information och möjliggöra fler möten	Anlita Emmaus arbetspool för snöröjning. Ta en praktikant til Rädda Barnen. Invitationsdepartementet. Sprida informationen genom att sprida broschyrer inforkort och berätta om arbetspoolen, kompassen, invitationsdepartementet	7.11.2016	Lotta försöker fixa jobb med snöröjning och praktik för en medis student viveka försöker ordna middag via invitationsdepartementet Alle sprider information
<b>GRUPPE 2</b>			
Ta kontakt med min arbetsplats: informera om inflyttares situation med tanke på arbetsmarknaden; kunskap och situation. Möjlighet att ta emot praktikant. Fortsätta utveckla integrationsarbetet. Införa mentorskapet på Åland enligt Luckan. Påverka politikerna att utöka stödet till Kompassen så att verksamheten kan rymma flera uppgifter. Informera och berätta och påverka genom fika, berättelser, kulturkväll mm. Mötas för att se vad vi kan göra tillsammans. Medverka till att stärka samarbetet mellan olika instanser. Gemensamt FIKA för alla som organiserat under Kompassen. Ambassadörverksamhet	I samarbete med Kompassen organisera kurser och evenemang inom teaterområdet. Ta emot en praktikant. Aktiva i bo og arbetsmiljö Presentationer, Röda korts Gården, Biblioteket, Alan-dica (gratis)	Börjar i kväll. Börjar samtalen nästa vecka. Tar det upp på möte 8 november. Nästa vår/höst 2017	Alla i gruppen känner ett personligt ansvar
<b>GRUPPE 3</b>			
Ett TO-DO-seminarium i en sfi-klass på Medis för att samla idéer om inkludering	Seminarium ett par lektioner en skoldag	Planeringen har just börjat	Siv bokar en klass i början av februari 2017. Helena sammanställer informationsmaterialet. Vesna och Ulrika medverkar i planeringen och genomförandet tillsammans med Helena o Siv. Vesna gör Facebookgruppen.

Links til artikler og presse om To-do  
<http://nvl.org/Content/To-do-seminarium-aktiverar>

Hvad er det vi vil virkeliggøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvornår gør vi det?	Hvem er ansvarlig
<b>GRUPPE 4</b>			
<p>Simskola för muslimska kvinnor, ta reda var det finns burkinis            - Pernilla Karlsson</p> <p>Information för kommunen inför inflyt av kvotflyktingar            - Anna Aakula</p> <p>Deltaga på restaurangdagen            - Mirjana Babic</p> <p>Sprida information om Kompassen och om Emmaus arbetspool            - Pernilla Söderlund</p> <p>Vi ska aktivt tänka på att stödja verksamheter som drivs av personer med annan bakgrund och hemland</p>	<p>Vi gör de våra ordinarie verksamheter och vardag</p>	<p>i dag</p>	<p>se ovan efter varje aktivitet</p>
<b>GRUPPE 5</b>			
<p>Skapa en mötesplats</p>	<p>Kulturcafé</p> <p>Olika bord, frågor på borden, få i gang diskussion och pratstund om olika teman (ide storysharing)</p> <p>På emmaus café (returcafé)            ca. 20</p> <p>Samarbete med kompassen, mångkulturella föreningen, emmaus, nipå?</p>	<p>planering nu-januari            café januari 2017</p>	<p>Planering:            Helena, effie, Camilla</p> <p>Marknadsföring:            h, e, c, maria</p> <p>Utrymme: Camilla</p>
<b>GRUPPE 6</b>			
<p>Ordna en pop upp internationell café med Intl. bakverk och där/man kan passa på att diskutera/brainstorma med folk. På Stadsbiblioteket</p>	<p>Uppsökande verksamhet via medis/kompassen och olika nätverk</p> <p>Viderebringe interaktion (flygtninge)</p>	<p>en söndag i januari 2017</p>	<p>Minna marknadsför och boka lokal. Arisa marknadsför och kontakter bagare, Monica marknadsför och nätverkande efter deltagare, Johanna marknadsför, faciliterar och står för ev kostnader. Vi funderar alla på hur vi kan locka lite fler män.</p>



[www.nvl.org](http://www.nvl.org)