

Slutrapport på projektet Drogprevention i Ryssland

Sammanfattning

Detta är en rapport om hur projektet "Drogprevention i Ryssland" bedrivits under år 2007. Projektet riktade sig till organisationen *Center of social adaptation in the name of St Vasilus the Great*. Projektet syftade till att bidra till att minska missbruket samt återfallen bland ungdomar i St Petersburg samt att snabbt agera/behandla de som kommit in i ett missbruk. För att nå detta behövde den ryska organisationens personal få utbildning inom olika områden för att kunna ge de placerade ungdomarna en bra behandling och återintegrering i samhället.

Projektet har beviljats av Forum Syd, och till största delen finansierats av det svenska biståndsorganet SIDA. Ansvarig för projektet var Nilla Helgesson, Skyddsvarnet, som tillsammans med Juliana Nikitina från den ryska organisationen utarbetade innehållet i projektet. Ansvarig för genomförandet av seminarierna har Thomas Ekbohm varit.

Projektet inriktade sig på att stärka, stödja och utveckla den ryska organisationen genom organisationsutveckling. Trots en del svårigheter har projektet kunnat genomföras i stort sett planenligt. Deltagarna är nöjda med utfallet, och tacksamma över sina nyvunna kunskaper samt möjlighet att regelbundet ha fått träffas för att diskutera och arbeta med utvecklingen av arbetsgruppen. En brist, enligt vår bedömning, är dock att projektet endast pågick under ett år. Detta särskilt med tanke på att nästan tog ett halvår innan projektet kom igång pga svårigheter med att få visum till Ryssland. Det tar också tid när man arbetar med processer och trots att det var en oerhört mogen och intellektuell grupp så hade det varit av stor vikt att kunna fortsätta minst ett år till.

Bakgrund

Föreningen Skyddsvarnet i Stockholm har sedan länge ett intresse av att utveckla samarbete med organisationer i andra länder. Vi har sett det här projektet som ett steg för att mer konkret pröva vilka delar av den egna verksamhet som kan vara särskilt användbara i öst och för att "mäta" värdet av demokratisk föreningstradition och olika arbetssätt i förhållande till samarbetspartners med en historiskt annan tradition.

Situationen i St Petersburg är allvarlig när det gäller unga personers narkotikamissbruk och kriminalitet. Varje år döms knappt 700 ungdomar till villkorlig dom. I Sverige sitter 80 personer av 100 000 i fängelse eller häkte, motsvarande siffra för Ryssland är 600 (KOS 2003). Resurserna är små i Ryssland när det gäller drogprevention och att fånga upp ungdomar i riskzonen. Förutom resurser i form av pengar så saknas även information, kunskap och kompetens hos socialarbetare mfl. Det är "Center of social adaptation in the name of St Vasilus the Great" som definierat bristen på information, kunskap och kompetens. Rättsväsendet olika myndigheter och institutioner har sett och ser behovet och de goda resultaten av Centrets verksamhet. Det är ett hårt tryck på de få platser som finns och även tryck från personalen om att få kompetensutveckling.

Syfte och mål

Projektet övergripande syfte var att bidra till att minska missbruket samt återfallen bland ungdomar i St Petersburg samt att snabbt agera/behandla de som kommit in i ett missbruk. För att nå detta behövde den ryska organisationens personal få utbildning inom olika områden för att kunna ge de placerade ungdomarna en bra behandling och återintegrering i samhället.

På ett möte i Stockholm i april 2006 träffades Skyddsvärnet och Center of social adaptation in the name of St Vasilus the Great för första gången. Vi började diskutera om Skyddsvärnet kunde stödja deras organisation (ryska organisationen) på något sätt. Diskussionen under detta besök samt senare via mail under 2006 ledde fram till projektansökan.

Utgångspunkten var att genomföra projektet under ett år. Den korta tiden berodde på två saker; dels att Forum syd efter år 2007 skulle fasa ut Ryssland och det var andra länder som behövde stödet mer än Ryssland och dels att Skyddsvärnet är en organisation som tidigare inte bedrivit projekt med stöd från Forum syd vilket innebär att man inte kan söka ett stort projekt det första man gör. Förhoppningen var ändå att den korta projekttiden skulle ge vissa fördelar, tex att alla inblandade skulle satsa allt på en gång eftersom tiden var knapp.

Målet var att genomföra fyra seminarier i St. Petersburg med inriktning på organisationsutveckling.

Genomförande

Projektet skulle genomföra fyra seminarier i St. Petersburg och resultatet blev tre genomförda seminarier. Detta pga att vi inte fick visum till Ryssland och därav missade vårt första seminarium. Krånglet med visum till Ryssland har kostat projektet främst missad projekttid (ett seminarium mindre än vad planen var), betydligt större resurser i tid och pengar från Skyddsvärnet än vi räknat med och som vi inte får tillbaka av projektmedel samt stora kostnader i projektet för att slutligen få fram visum. De sistnämnda kostnaderna var inte med i ansökan/budget men måste belasta projektets budget.

Trots ovanstående har projektet planerligt genomfört insatser för att stärka, stödja och utveckla den ryska organisationen genom att:

- översätta aktuellt material till ryska
- ha gett information och fakta om team/lagarbete, frivilligarbete, exempel från Sverige
- ha stärkt kompetensen hos personalen i den ryska organisationen
- bidra till utveckling av att skapa strukturer, former och innehåll som gör det möjligt att få en långsiktighet och kontinuitet i arbetet.

Tre seminarier har genomförts i St Petersburg, med omkring 6-8 deltagare per gång. Eftersom det blev ett seminarium mindre än tänkt så gjorde vi endel förarbete via mail. Vi kom överens mer i detalj kring hela projektet och vad som ska ingå. Vi fäste stor vikt vid att projektet formulerades som ett gemensamt åtagande, alltså något mer än bara ett samtycke till att projektet skulle förverkligas.

På det första seminariumet började vi med att presentera oss och våra organisationer. Vi diskuterade förväntningar på detta och de kommande seminarierna. Vi började arbeta med:

- positiva upplevelser i organisationen (goda exempel)
- att se mönster i dessa positiva upplevelser
- översätta dem till en god vision
- hur ska vi komma till visionen (handlingsplan/åtgärdsplan)

Deltagarna fick bla arbeta med modellen ”uppskattande undersökning” (2 och 2). Det växte med tiden fram en tydlig vision och även en skiss på hur organisationen ska se ut i framtiden skrevs ner. Detta resulterade i att försöka dela upp arbetet i flera olika enheter och att det skulle finnas chefer för dessa enheter. Idag finns enbart en chef och hon ser problemet med att hon inte kan vara överallt och hon vill gärna att alla ska ta ansvar för arbetet och dessutom vill de utöka verksamheten. Efter att ha arbetat fram vision och åtgärdsplan så gick vi vidare med att arbeta med ”Arbetslandskapet” och dess fyra delar; uppdraget, behov hos personalen, gruppens utveckling och individen. Vi arbetade verkligen på djupet med dessa olika delar.

När det gäller medarbetarnas behov diskuterades struktur, relation och utveckling samt olika typer av ledarskap och hur det påverkar en grupp. När det gäller gruppens utveckling utgick vi ifrån Schultz teori FIRO (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation). Enligt Schultz utvecklas alla grupper alltid på samma sätt; tillhörarfase, idyll, rollsökarfas och gemensamhetsfas. Vi tittade även på vilken typ av ledare som behövs i de olika faserna och hur svårt det blir för en ledare om alla medarbetare inte är i samma fas. När det gäller individen fick alla deltagarna göra ett Belbin-test. Alla deltagares resultat diskuterades öppet i gruppen för att se vilka olika roller som finns och om det är någon/några som saknas samt var tyngdpunkten ligger i dagsläget. Slutligen arbetade vi med konstruktiv feedback och arbetade med bla ”giraffspråket” (Non violent communication) som har utvecklats av Rosenberg. Deltagarna pratade bla 2 och 2 och skrev kontrakt om hur deras kommunikation ska bli bättre.

Under seminariedagarna gjordes flera praktiska övningar och efter varje dag gjorde vi en kort utvärderingsrunda med alla deltagarna. De fick även läxa på att göra vissa saker som hade med det vi gått igenom att göra och en del skulle vara klart till nästa seminarium och annat tar längre tid och det ska vara klart till året är slut.

Vid det andra seminariumet började vi med snabb summering samt en ”remembering” alltså:

- vad hände förra gången
- vad kände du förra gången
- vad lärde du förra gången

Detta seminarium ägnade vi mycket tid till att diskutera och öva för att gruppen ska utvecklas till ett maximalt självständigt ansvarstagande. Vi talade om mötesarenor och hur vi kan utveckla struktur, kommunikation och lärande i dessa. Vidare om ledarskapet – hur ska det utvecklas i den nya oberoende gruppen. Vi återkom till både Schultz och Belbin även denna gång. Organisationen hade till denna gång redan gjort en organisationsförändring så tillvida att de delat in arbetet i fyra enheter och tillsatt en ansvarig/chef för varje del och dessa blev även ledningsgrupp. De fyra cheferna ska även kunna vara specialist (vanlig medarbetare) på en enhet där de inte är chef. Vidare kom vi in på ”johari fönster” och deltagarna gjorde en övning som gick ut på att de skulle prata med alla (2 och 2) om vad de känner, tänker och vill. Båda berättar dels utifrån sig själv men även hur de uppfattar att den andre personen är. Seminariumet avslutades med ”vildmarksövningen” och det gjordes även utvärderingsrundor varje dag. De fick även ett material om projektarbete (översatt till ryska) som heter ”Tio tips om projektarbete” (Ledarinstitutet).

Det tredje och avslutande seminariumet startade med att deltagarna berättar om FIRO. De säger att de ansåg när vi började projektet att de var i gemensamhetsfasen men insåg redan på första seminariumet att de var i tillhörarfase. De gick ganska snabbt in i rollsökarfasen men där är de nu och kommer inte riktigt vidare. De vill så gärna till gemensamhetsfasen men insåg på förra seminariumet att det kommer att ta tid och att man inte ska ha för bråttom utan låta processen ta sin tid. Deltagarna säger vidare att de har hänt så otroligt mycket (positivt) i gruppen på denna tiden sen vi startade projektet. Vi bad dem upprepa sin vision och den var tydlig och klar och alla verkar kunna den. Vidare så fick var och en svara på frågorna: vad betyder den här visionen för mig? Hur och var finns jag i denna ”bild”?

Därefter pratade vi om betydelsefullhet och hur deltagarna ser på varandra när det gäller betydelsefullhet och samspel. Alla fick tala om vad som var betydelsefullt med de andra. Vidare talade vi om vilket ansvar man tar både individuellt och i grupp. Här gjordes även praktiska övningar. Det gjordes även en justerad skiss av hur organisationen ser ut efter de senaste förändringarna. En viktig uppgift som alla fick var att skriva ner vad man kan, vad man inte kan och slutligen en plan för år 2008 (att lära sig). Det blev alltså både en åtgärdslista individuellt och för gruppen. Vi talade även om farorna i att ha öppenhet i

gruppen. Öppenhet är något vi strävar efter men det finns faror/fallgropar som vi alla har och varje deltagare fick i läxa (mellan dagarna) att fundera över vilka deras främsta fallgropar är. Dessa redovisades sedan för hela gruppen vilket gjorde att de nu är öppna och alla vet vilka de andras faror främst är. På detta sätt är det lättare att undvika dem eller/och ta upp och diskutera dem. Eftersom detta var det avslutande seminariumet så ägnade vi extra tid till utvärdering av hela projektet. Varje deltagare gav återkoppling både muntligt och skriftligt.

Seminariern har varit en blandning av föredrag, diskussioner, dialog, grupparbeten och olika praktiska övningar.

Jämställdhet

”Center of social adaptation in the name of St Vasilius the Great” tar ännu bara emot pojkar. De arbetar för att byggas upp en liknande verksamhet för flickor. Det som hände under projektåret var att organisationen har fått ytterligare en lokal som de nu håller på att renovera. Detta är början till att även kunna ta emot flickor för behandling.

Vidare utgick vi i ansökan ifrån att män är överordnade kvinnor och vuxna överordnade ungdomar i det ryska samhället (liksom i de flesta västerländska länder), då är det positivt ur jämställdhetssynpunkt att grundaren och direktorn för ”Center of social adaptation in the name of St Vasilius the Great” är en kvinna och att klienterna på Centret är 14-18 år. Ansvariga från Skyddsvärnet var en kvinna och en man.

Vid seminarierna har vi använt oss av en metod för att undvika underordning, eller i vart fall göra underordning fullt synlig och därmed föremål för reflektion och aktiva åtgärder. Eftersom flertalet av deltagarna har varit kvinnor visade det sig att vi främst behövt lyfta fram och ge plats åt männen samt de yngre av deltagarna. Arbetet under seminarierna har varit så upplagt att alla fått uppgifter och grupperade i olika former av team/grupper. Detta har resulterat i att alla varit aktiva.

Utvärdering

Projektet har, enligt vår bedömning, i det stora hela uppnått de önskade resultaten. Det är glädjande att konstatera att deltagarna hade en stor organisationsmognad, engagerade, öppna och nyfikna. De har med stort tålamod, nyfikenhet, intresse och engagemang arbetat med att utveckla och förbättra sin organisation under projekttiden. Föredragare Thomas Ekbohm som arbetat i flera olika länder med organisationsutveckling (bla på uppdrag av Europarådet) och Nilla Helgesson, bitr direktor i Skyddsvärnet (resursperson/projektledare) är överens om att projektets deltagare haft en ovanligt hög personlig mognad i frågor om organisationsutveckling. Skyddsvärnet har haft mycket att lära av de ryska deltagarna. Vi har redan tagit vissa delar från projektet och genomfört med Skyddsvärnet.

Den enda del som ej uppnåddes i projektet var att det blev tre seminarier istället för fyra. Detta berodde enbart på att vi inte fick visum av ryska ambassaden. Vilket också resulterade i att det blev kostnader för resa och logi som aldrig kunde utnyttjas.

Beroende delvis på problemet med visum gjorde att projektet krävde så mycket tid att det borde finnas mer resurser i ett projekt för den svenska resurspersonen. Vi uppskattar den totalt tidsåtgången för den svenska resurspersonen/projektledaren till ungefär 1,5 månad heltidsarbete under detta projektår.

En oerhörd vinst i både tid och framförallt att slippa missförstånd har varit att tolken har översatt/tolkat mellan svenska och ryska (att vi slapp själva först översätta allt till engelska). Tolken har även god kännedom om SIDA-projekt, Sverige och Ryssland.

Deltagarna skrev utvärderingsbrev vid slutet av sista seminariumet och de kan fås om så önskas men nedan är några citat.

"Jag är mycket tacksam för seminariet. För mig personligen har det varit mycket nyttigt, jag skulle önska mig sådana aktiviteter på en regelbunden basis i vår organisation."
Zinaida

"Efter varje seminarium kunde man se vissa förändringar i gruppen. Det blev möjligt att uttrycka nånting som man kanske inte uppmärksammar tillräckligt i vanliga fall."
Zinaida

"Jag har börjat bättre förstå och se min roll i organisationen. Jag fick också möjlighet att lära känna andras arbete i gruppen på ett djupare plan, se hur de förhåller sig till mig och testa hur jag själv förhåller mig till dem."
Jelena

"..... jag har lärt mig att klarare se min egen roll och min arbetskapacitet. Alla de där nya kunskaperna ökar mina krafter, ger mig lust att arbeta vidare. Jag har lärt mig att stå för min åsikt i en svår situation, samtidigt som jag lärt mig att lyssna på andras åsikter och ha större förtroende för ledningen."
Jelena

"I somras i början av det allra första mötet kunde jag inte ana; hur svår upptäcktsfärd vi påbörjar tillsammans."
Tatjana

"Vision och mål har blivit klarare och mera färgstarka."
Tatjana

".....har jag kunnat bättre förstå de starka och de svaga sidorna i vårt team, bättre se egen potential och andras förmågor."
Tatjana

"..... vi fick ett nytt perspektiv på vår egen organisation - trots att vi bor i Ryssland var det nyttigt med det svenska (klara och strukturerade) sättet att se. Vi har ju oftast bråttom och hinner inte ta oss in på djupet. Och så fick vi denna fantastiska möjlighet!"
Viktoria

"Vad som var negativt? Det var förstås vi själva som kom för sent, samlades trögt. På grund av detta förlorade vi en hel del av det som Tomas kunde ha givit oss..... Så det var vår egen bristande disciplin som gjorde mig ledsen."
Viktoria

"Jag förstod att inte alla saker som jag upplevde som självklara var lika självklara för andra."
Juliana

”Även förståelse för att struktur behövs växte fram. Alla deltagare var överens om att gruppen befann sig i andra fasen och att den var redo och hade en bra resurs för att gå vidare i fas 3.”

Juliana

Slutord

Sammanfattningsvis har projektet gett Skyddsvarnet både lärdomar och erkänsla. Projektarbetet har tagit betydligt mera tid och resurser i anspråk än vi räknat med. Vi vill samtidigt poängtera att detta är det första projekt Skyddsvarnet drivit med stöd av Forum Syd. Vi har fått många erfarenheter som vi skulle kunna använda oss av för att utforma eventuellt kommande projekt på ett annat sätt.

Budget

Poster	Budget	Resultat	Kommentar
4 resor Stockholm – St Petersburg t o r, 2 pers	24 000	34 268	Problem med ryska ambassaden ang visum. Forum syd informerades.
Lokala resor i Ryssland (inkl seminarieledaren)	2 000	1 658	
Logi St Petersburg, 2 pers x 4 ggr x 4 dgr	20 000	18 645	
Svensk resurspers (förl arbetsförtjänst) 4*5 dgr	24 000	50 500	Blev mer arbetstid i proj eftersom mindre översättning då vi använde tidigare översatt material men fick ägna tid och välja ut lämpligt
Logi, 4 seminarium á 4 dagar	12 000	12 813	
Kostnader för seminarielokaler, utrustning, kopiering, mm	6 000	11 069	Första lokalen väldigt dyr (hotell) och därefter gratis
Tolkar	16 000	7 844	Ett seminarium mindre än tänkt pga visumkrångel
Förtäring (10 pers x 4 dag x 4 seminarium x 150 kr)	24 000	9 010	Ett seminarium mindre än tänkt pga visumkrångel samt ätit på billiga ställen
Material, översättning, tryck kopiering ca 100 sidor	20 000	14 160	Mindre översättning pga användning av tidigare översatt material
Administration i Sverige	6 000	5 409	
Totalt	154 000	165 376	
Egeninsats	15 000	26 376	
Sida-bidrag	139 000	139 000	

Gunnar Engström
Ordförande

Nilla Helgesson
bitr direktor