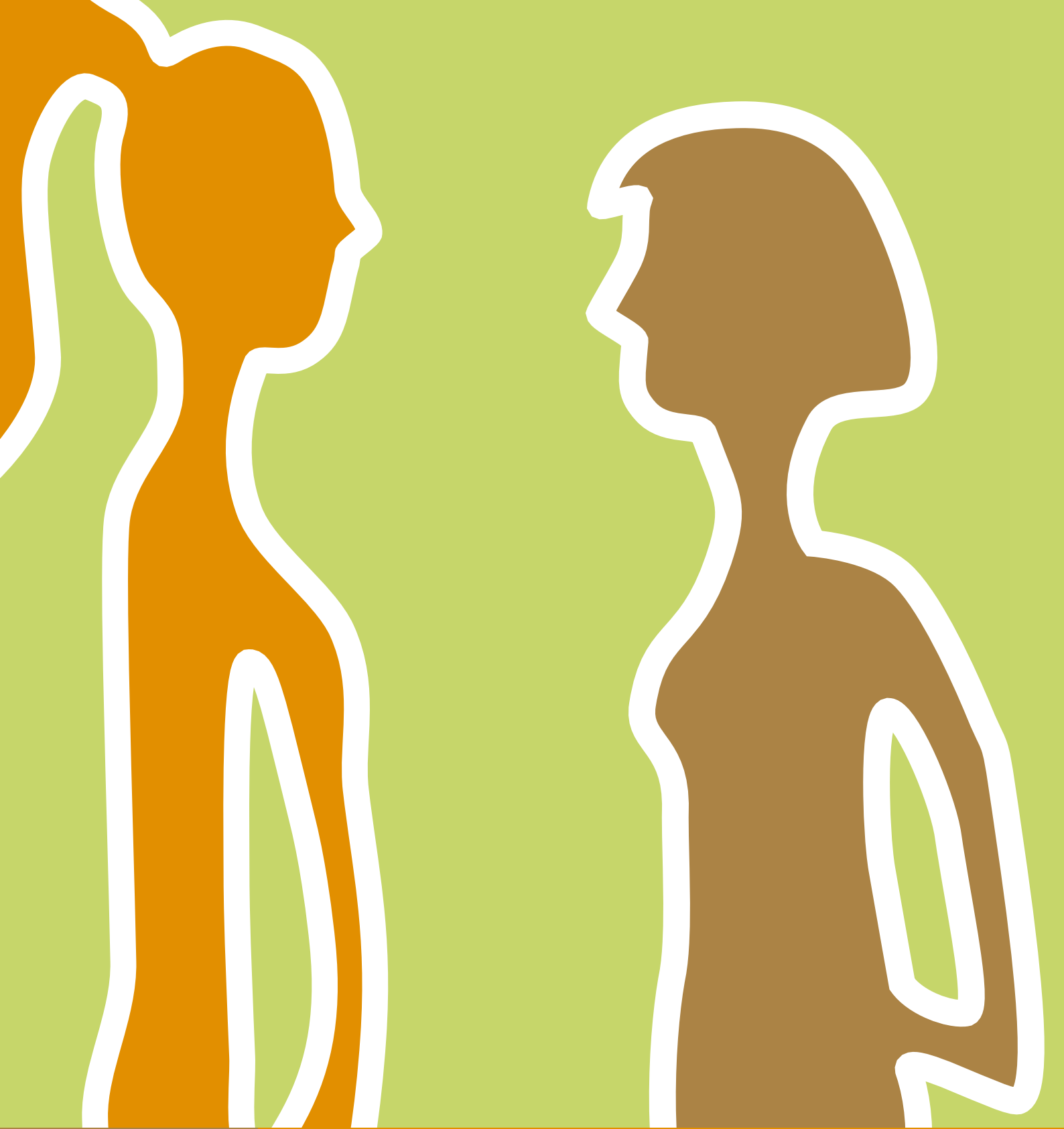




Rapport 2007:30



LÄNSSTYRELSEN
I STOCKHOLMS LÄN

Pilotprojektet för tillväxt med integrationsperspektiv – slutrapport

Rapport 2007:30



LÄNSSTYRELSEN
I STOCKHOLMS LÄN

Pilotprojektet för tillväxt med integrationsperspektiv

– slutrapport

Författare: Gun From, Länsstyrelsen i Stockholms län/GF consult

ISBN: 978-91-7281-285-7

Denna rapport kan beställas från Avdelningen för regional utveckling,
Länsstyrelsen i Stockholms län, tel 08-785 50 65

Besök också vår webbplats **www.ab.lst.se**

Förord

I Stockholmsområdet står många kvinnor med utländsk bakgrund utan egen försörjning. Kvinnor med utländsk bakgrund är också överrepresenterade när det gäller deltidsarbete, sjukskrivningar och förtidspensioneringar. Här finns det också en stor potentiell arbetskraft som det svenska samhället inte tar tillvara. Dessa kvinnors kompetens förblir osynlig och outnyttjad och de kategoriseras och marginaliseras ofta till en stereotyp bild som utgår från vissa förutfattade meningar om traditionella könsmönster och etnisk tillhörighet.

”Pilotprojekt för tillväxt med integrationsperspektiv” beskriver hur åtta *Resurscentra för kvinnor* har arbetat för att de deltagande kvinnorna ska kunna flytta fram sina positioner i arbetslivet. Ett mål var att synliggöra *Resurscentra för kvinnor* som en aktör för lokal utveckling och jämbördig part i tillväxtarbetet. Resurscentra för kvinnor fungerar som en länk mellan kvinnorna, myndigheter och arbetslivet. Viktiga nyckelpersoner är projektledarna vid resurscentra som har lett utvecklingsarbetet vid respektive centrum.

Genom att arbeta efter empowerment-principen har deltagarna gjorts delaktiga i verksamheten och insatserna har utgått från varje kvinnas situation. Den modell som resurscentraledarna har arbetat utifrån sammanfattats i rapporten. Modellen visar att samarbete med arbetsförmedling, försäkringskassa och socialtjänst är viktiga delar för att lyckas. Pilotprojektet visar att det går att få resultat även för de kvinnor som befinner sig mycket långt från arbetsmarknaden. Både individuella och strukturella hinder beskrivs och i bilaga 2 finns det många handfasta förslag och lösningar för att undanröja dem.

Rapporten vänder sig dels till alla personer och aktörer som medverkat i Pilotprojektet, och dels till personer som arbetar med eller har tänkt starta liknande projekt.

Stockholm i november 2007

Kjell Haglund
Utvecklingsdirektör
Länsstyrelsen i Stockholms län

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	3
SYFTE OCH MÅL	4
SYFTE.....	4
MÅL.....	4
STRUKTURPÅVERKAN.....	5
NYSKAPANDE	6
MÅLGRUPPER	7
MÅLGRUPP 1 – DELTAGARNA	7
MÅLGRUPP 2 – PERSONAL PÅ MEDVERKANDE RESURSCENTRA	8
MÅLGRUPP 3 – LOKALA PARTNERSKAP, REPRESENTANTER FRÅN ALLIANSEN I STOCKHOLMS LÄN, ÖVRIGA RESURSCENTRA I LÄNET	8
SAMARBETSPARTNERS OCH STYRGRUPP	9
LOKALA RESURSCENTRA	9
LOKALA PARTNERSKAPET	9
REGIONALA PARTNERSKAPET	10
RTP-GRUPPERNA.....	10
ORGANISATION OCH STYRGRUPP	10
FINANSIÄRERNA	11
GENOMFÖRANDE – METOD OCH ARBETSSÄTT	12
MODELLEN.....	12
EMPOWERMENT.....	12
HELHETSSYN MED TEMATISKT INRIKTADE AKTIVITETER	13
RESURSCENTRA SOM LÄNK MELLAN KVINNORNA OCH MYNDIGHETER OCH ARBETSLIVET	17
SAMARBETE I LOKALT PARTNERSKAP.....	17
IDENTIFIERING OCH DOKUMENTATION AV HINDER	19
PORTFÖLJER FÖR DOKUMENTATION, ORGANISATORISKT LÄRANDE OCH EMPOWERMENT	19
FAKTISKA RESULTAT JÄMFÖRT MED MÅLEN	22
RESULTAT JÄMFÖRT MED MÅLEN	22
RESULTAT FÖR DELTAGARNA.....	22
HORISONTELLA TEMAN	24
IMPLEMENTERING	25
REKOMMENDATIONER.....	25
SYNLIGGÖRANDE OCH SPRIDNING.....	27
UTVÄRDERING	28
KONTAKTPERSONER.....	30

Bilagor:

Mål, delmål, indikatorer

Sammanställning Strukturella och individuella hinder

Aktivitetsplan fas 2, sammanställning av genomförda aktiviteter, 8 LRC

Beskrivning av modellen som testats i fas 2

Sammanfattning

Ett av huvudsyftena med Pilotprojekt för tillväxt med integrationsperspektiv har varit att fler kvinnor med utländsk bakgrund som står långt från arbetsmarknaden ska komma närmare den. Resultatet av slututvärderingen visade att Pilotprojektet har uppfyllt denna del av huvudsyftet. En modell togs fram som på ett individuellt såväl på ett strukturellt plan belyser vilka hinder som finns vad gäller kvinnors möjligheter att få arbete. De åtta resurscentra i Stockholms län som ingick i Pilotprojektet har testat modellen tillsammans med 217 kvinnor som deltagit i projektet.

Modellen som togs fram i det praktiska genomförandet har omfattat sex delar:

- Empowerment
- Helhetssyn med tematiskt inriktade aktiviteter
- Resurscentra som länk mellan kvinnorna och myndigheterna och arbetslivet
- Samarbete i ett lokalt partnerskap
- Identifiering och dokumentation av individuella och strukturella hinder
- Portföljer som verktyg för dokumentation, organisatoriskt lärande och empowerment

Modellen har visat sig vara mycket framgångsrik genom att den resulterat i att så gott som alla deltagare i verksamheten har flyttat fram sina positioner. Samtliga deltagare var när de skrevs in i Pilotprojektet arbetslösa eller sjukskrivna. Över en tredjedel har gått vidare till arbete, studier eller är i arbetsmarknadsåtgärder. Antalet sjukskrivna har minskat, hälsan har förbättrats betydligt, långtidssjukas isolering har brutits och drivkraften att komma ut i arbetslivet har ökat för de allra flesta. Deltagarnas anställningsbarhet har ökat, det organisatoriska lärandet i organisationen har ökat och hinder för deltagarna har dokumenterats.

Projektet lyfter fram resurscentra för kvinnor som en mycket viktig aktör för lokal och regional utveckling. Resurscentras roll behöver dock tydliggöras för att det ska leda till att de blir en jämbördig partner i tillväxtarbetet, vilket var den andra delen i huvudsyftet.

Pilotprojektet kan redovisa många erfarenheter och lärdomar av projektet som kan ligga till grund för ett fortsatt arbete med målgruppen.

Syfte och mål

Syfte

Syftet med projektet är att fler kvinnor med utländsk bakgrund som står långt från arbetsmarknaden ska komma närmare arbetsmarknaden, samt att resurscentra för kvinnor ska accepteras som aktör för lokal och regional utveckling och fungera som jämbördig partner i tillväxtarbetet.

Resurscentra för kvinnor startades i mitten på 1990-talet och finns över hela landet. Resurscentra arbetar för att öka kvinnors inflytande i regionen och stärka kvinnors ställning i samhället – lokalt, regionalt och nationellt. På uppdrag av regeringen bidrar Nutek med viss finansiering inom ramen för Nationellt program för utveckling av resurscentra för kvinnor. Resurscentra erbjuder kvinnor olika typer av stöd för att de ska få tillträde till arbetsmarknaden, öka kvinnors möjlighet till egenförsörjning och att kvinnors kompetens ska tas tillvara och att etnisk mångfald får en plats inom arbetsliv och samhälle.

Mål

Pilotprojektet har haft tre huvudmål som brutits ned i delmål. Till varje delmål finns indikatorer angivna. Målen utvecklades och förtydligades under hösten 2006. Redovisning av det arbetet lämnades i lägesrapporten för den perioden. Mål, delmål och indikatorer redovisas i bilaga 1.

Huvudmål 1: En framgångsrik modell, som underlättar för kvinnor med utländsk bakgrund att komma närmare arbetsmarknaden, finns testad och beskriven. I modellen ska finnas beskrivet hinder och möjligheter för kvinnorna att få arbete, både på ett individuellt och strukturellt plan.

Huvudmål 2: En väl fungerande modell för samarbete mellan resurscentra och lokala och regionala parter. Modellen ska beskriva hur nätverksarbetet är uppbyggt och fungerar under projektiden.

Huvudmål 3: I minst fem av deltagande resurscentra finns en mer långsiktig strategi som ger legitimitet åt resurscentrats arbete med målgruppen.

Strukturpåverkan

Kvinnor med utländsk bakgrund har en högre arbetslöshet än svenska kvinnor. De är dessutom överrepresenterade när det gäller deltidsarbete, sjukskrivningar och förtidspensioneringar. Bristande kunskap om utlandsfödda kvinnors kunskap, färdigheter och kompetens gör att den etniska diskrimineringen verkar ta vid där könsdiskrimineringen slutar (ur Invandrarkvinnan i jämställdhetslagen, en kunskapsöversikt av JämO december 2003). Deras erfarenheter och resurser tas inte i anspråk av samhället, vilket hänvisar dem till ett liv i sysslolöshet, utan möjlighet att vinna respekt och självaktning eller möjlighet till egen försörjning.

När "invandrarkvinnan" började dyka upp i det offentliga samtalet tog den sociala konstruktionen vid som presenterade henne i termer av "hennes" kultur och traditionsbundenhet. Problembilden av den "stackars, förtryckta invandrarkvinnan" blev den dominerande stereotypa schablonbilden. Konstruktionen av "invandrarkvinnan" som problem vilket ska åtgärdas är ett tema som återkommer. Dessa stigmatiserade bilder har bidragit till kvinnors marginaliserade placering i arbetslivets hierarki. "Invandrarkvinnan" är en social konstruktion utifrån föreställningar om kulturell bakgrund, brist på utbildning och arbetslivserfarenhet samt bärare av traditionell könsroll. Detta klassificeringssystem syftar till att skilja ut och kategorisera människor för att på så sätt legitimera deras uteslutning från tillgång till ekonomiska och symboliska resurser. Skillnader är uppfunna för att producera komplexa system av dominans relationer. (de los Reyes. Molina, Mulinari 2002).

Tillväxtprogrammet handlar om hur regionens resurser tas tillvara. Ett strukturellt problem är att kvinnor är osynliga i tillväxksammanhang. Verksamheten vid resurscentra betraktas inte alltid som bidrag till tillväxt. Resurscentra har svårt att få bidrag till sin verksamhet därför att den inte enkelt "passar" inom program som beviljar stöd till utvecklingsinsatser. Trots detta fortsätter kvinnor att organisera sig för att hitta nya vägar och metoder för att få arbete, starta företag och att bli delaktiga i samhället. Dessa metoder och modeller är inte tillräckligt beskrivna.

Vad i det svenska samhället gör att en kvinna som bott 20 år i Sverige aldrig haft ett betalt arbete? Har levt av ekonomiskt bistånd nästan hela tiden. Kan inte ta sig utanför kommungränsen själv, saknar kunskap hur man åker till Stockholm och till kranskommunerna. Har inte godkänd SFI och saknar nätverk. Under sin tid i pilotprojektet har kvinnan skaffat sig ett nätverk och kan åka kommunalt till angränsande kommuner. Från att ha levt ett passivt liv har hon förändrats och är numer aktiv och tar del i samhället. (Kate Somnardahl, Haninge RC)

Nyskapande

- Nya arbetsmetoder har prövats och visat sig vara framgångsrika. Framgångsfaktorerna i metoderna är att arbetet utgår från varje individ, dennes förmågor och förutsättningar, tar fasta på individens resurser och utgår från att förändring är möjlig. Vidare att projektet omfattar kvinnans hela livssituation och att vägen till arbete har kopplats samman med kvinnans status i samhället och däri ingår även hälsa.
- Relationen mellan personalen på resurscentra och deltagarna har byggt på ömsesidigt förtroende och tillit och det har haft betydelse för att många kvinnor har upplevt det lättare att samtala om sin privata situation.
- Projektet har synliggjort för kvinnorna vilka resurser de har och vilka möjligheter som finns i samhället.
- Projektet har varit länken mellan kvinnorna och myndigheterna och arbetsgivarna. Projektledarna/handledarna har lyssnat, förklarat och förtydligat åt båda hållen. Informerat om möjligheter, lagar och regler, koder på arbetsplatserna, samt blottlagt föreställningar och förutfattade meningar i båda riktningarna.
- Systematiken i att projektledarna har träffats en gång i månaden kring temat kvinnor med utländsk bakgrund över kommun- och stadsdelsgränserna.
- Projektet har nått målgruppen, kvinnor som står långt från arbetsmarknaden inklusive de som står utanför systemet.
- Projektet har lyckats skapa ett samarbete mellan sociala ekonomin och myndigheterna kring denna målgrupp.
- Nya grupper har börjat delta i samhällets tillväxtarbete.
- Kvinnor har handlett kvinnor. Samtliga deltagare har varit kvinnor och alla som arbetat på resurscentra har varit kvinnor detsamma gäller även föreläsare. I den metodiken finns ett igenkännande, både när det gäller livssituationen och utvecklingsprocessen.
- Kvinnor med utländsk bakgrund vägleder kvinnor med utländsk bakgrund. Huvuddelen av dem som arbetat på resurscentra har varit kvinnor födda i ett annat land. Den sociala representativiteten är en framgångsfaktor. Som möjlig förebild – att visa att det går att komma in i arbetsliv och samhälle.

Målgrupper

Projektet har haft tre målgrupper:

- Målgrupp 1: Kvinnor med utländsk bakgrund som står långt från arbetsmarknaden.
- Målgrupp 2: Personal på medverkande resurscentra.
- Målgrupp 3: Lokala partnerskap såsom kommun, arbetsförmedling och försäkringskassan på orter där verksamhet har bedrivits, det regionala samverkansorganet Alliansen för Stockholms län, övriga resurscentra i länet.

Målgrupp 1 – deltagarna

Målgruppen för projektet var kvinnor med utländsk bakgrund som står utanför arbetsmarknaden och som ville och var kapabla att komma ut i arbete. Hindren för kvinnan skulle inte vara större än att de med rimliga insatser kunde övervinnas.

Vissa avvikelser har förekommit. Kvinnorna som deltagit i Pilotprojektet har varit kvinnor som, när de kom till resurscentrals verksamheter, stod långt eller mycket långt från arbetsmarknaden. Ett stort antal var också sjukskrivna och vissa alldeles för sjuka för att komma ut i arbete. Berus har haft en annan målgrupp. De har varit rysktalande kvinnor varav de allra flesta har en akademisk utbildning från sitt hemland. Även en av grupperna som deltagit i Botkyrka RC har befunnit sig närmare arbetsmarknaden.

Rekrytering av deltagarna i Pilotprojektets verksamhet har i huvudsak skett genom lokala samarbetsparter. Verksamheten på resurscentra har för dessa deltagare varit en planerad verksamhet med närvaroplikt. Rekrytering av deltagarna till Berus har skett via kontakter och nätverk. Huvuddelen av KARMA:s deltagare har rekryterats av resurscentrat eller sökt sig till projektet på egen hand. Övriga resurscentra har också haft deltagare som kommit till Pilotprojektet via andra kanaler än genom de lokala samarbetsparterna. De kan ha kommit t ex via SFI, andra organisationer och deltagarna i Pilotprojektet.

Genom att arbeta efter empowerment modellen görs deltagarna delaktiga i verksamheten. Målgruppen har erfarenheter sedan tidigare av att bli slussade från projekt till projekt. De var inte vana att bli tillfrågade och kunna göra egna val och därför ville de till en början att personalen på resurscentra skulle bestämma allt. För många har det varit en ny och annorlunda upplevelse att vara delaktiga. Alla aktiviteter som genomförts inom Pilotprojektet har haft syfte och mål och alla har deltagit i beslutsprocesserna. Deltagarna har också själva organiserat genomförandet av några aktiviteter. På ett mycket konkret sätt har de upplevt att resurscentra har erbjudit ett annat arbetssätt och ett annat förhållningssätt än vad de varit vana vid från andra projekt. Successivt har en förändring skett hos deltagarna. Föst har attityderna till att delta i verksamheten förändrats. Som ett nästa steg har deltagarna allt mer börjat ta ansvar för verksamheten, t.ex. för schemat, började ställa krav på varandra, började redovisa arbetsuppgifterna på annat sätt och visade tydligt att de trivdes i gruppgemenskapen. Efter en tid började de ställa krav på sin familj och prioritera sin egen utveckling.

Ett fåtal kvinnor har lämnat Pilotprojektet innan de kommit till arbete eller en annan åtgärd. En trolig förklaring till det är deras familjesituation.

Målgrupp 2 – personal på medverkande resurscentra

För målgruppen projektledare i projektet var målet att stärka deras kompetens i arbetet med målgruppen och deras organisatoriska lärande. Syftet med kompetensinsatserna var att de efter projektets slut skulle vara ännu bättre rustade att arbeta som projektledare och vara resurser i tillväxtarbetet.

Analys av projektledarnas kompetensutvecklingsbehov genomfördes inom ramen för Resurs Sthlm (ett aktivitetsområde/projekt för alla 13 resurscentra) och resultatet låg till grund för prioriterade utbildningsinsatser. Flera utbildningar har erbjudits projektledarna under fas 2. De fick erbjudande om en 5p utbildning i jämställdhet på Stockholms universitet hösten 2005. Vidare har bl.a. utbildningar i föreningsekonomi, projektledning, coachning, retorik och socialt företagande erbjudits personalen på resurscentra. Sju av de åtta resurscentra som medverkar i Pilotprojektet är via Resurs Sthlm anmälda till Företagsakademin och kan tillgodogöra sig deras utbildningsutbud.

Utbildningen i socialt företagande har varit mycket uppskattad och kan ses som ett verktyg för att utveckla verksamheten vid resurscentra framöver. STAR i Södertälje har deltagit i förstudie om socialt företagande som genomförts av Coompanion och Vårby Gård har i egen regi utfört en förstudie om socialt företagande i Huddinge kommun. Kvinnoöverksamheten i Rinkeby har gjort studieresa till Turkiet där de besökte kooperativ och kvinnoorganisationer.

Under fas 2 har 19 projektledarträffar genomförts vilket innebär i genomsnitt ett möte i månaden. På träffarna har genomförandet av projektet stått i fokus. En väsentlig del av träffarna har dock ägnats åt praktiska frågor, administrativa rutiner och den ekonomiska redovisningen. En brist har varit att allt för lite tid av projektledarträffarna har avsatts för metodutveckling och lärande. Se vidare under rubriken "Projektportfölj".

Nya projektansökningar har tagits fram, såsom hälsoprojekt och ansökan om Le Mat - hotell om socialt företagande för RC i Stockholms län. Därutöver har enskilda resurscentra arbetat fram egna projektansökningar.

Projektmedarbetarna har fått kompetensutveckling som stärkt dem i deras arbete med målgruppen och gett dem bättre förutsättningar att driva nya projekt i framtiden. En brist har varit att kompetensutvecklingsinsatserna kom igång väldigt sent i projektet och att de inte kunde fullföljas enligt planerna. Att insatserna inte kunde fullföljas enligt planerna berodde främst på att projektet inte beviljades nya medel för en förlängning till sista juni 2007.

Målgrupp 3 – lokala partnerskap, representanter från Alliansen i Stockholms län, övriga resurscentra i länet

Under fas 1 etablerades kontakterna med lokala parter och projektiden förankrades. Under fas 2 har samarbetet med lokala partnerskapet utvecklats. Syftet med samarbetet i lokalt partnerskap var att genom tematiskt samarbete öka medvetenheten om strukturella hinder och att ta fram strategier för att undanröja hindren. Under punkt 6 "Samarbetspartners och styrgrupp" redovisas arbetsmetoder, erfarenheter och resultat.

På nätverksträffar inom Resurs Sthlm har information om Pilotprojektet lämnats.

Samarbetspartners och styrgrupp

Lokala resurscentra

Projektet har bestått av åtta delprojekt, ett för varje LRC. Dessa hade resurser motsvarande en heltid projektledare som i några LRC delades på två projektledare. Följande LRC ingick i projektet:

- BERUS, projektledare Larissa Godlewski
- Botkyrka RC, projektledare Christine Chambay och Hannele Montagner
- Dialogen Haninge RC, projektledare Hilda González och Kate Sommardahl
- Gränslös Vänskap i Grimsta, projektledare Jamina El Hajoui och Hassana El Hajoui
- KARMA, Mångkulturellt RC, projektledare Aysen Erkonukseven
- Kvinnoverksamheten Rinkeby, projektledare Tülin Uygur och Sadzida Burazerovic
- STAR Södertälje, projektledare Fahima Madoson
- Vårby Gård, projektledare Isabelle Silberstein och Gunilla Landh

De flesta resurscentra som är med i Pilotprojektet startade som föreningar eller nätverk i mitten av 1990-talet eller i början av 2000-talet. I de flesta fallen är det först på senare år (2002-2004) som de har blivit resurscentrum. Resurscentra i Rinkeby är det enda resurscentra som är integrerat i stadsdelen. Övriga är ideella föreningar.

Resurscentrals roll har varit att testa modellen i hela dess bredd tillsammans med deltagarna i projektet. Det har skett genom att resurscentra har tagit emot kvinnor och gett individuellt stöd samtidigt som de iakttagit och dokumenterat hinder som kvinnorna stöter på när de försöker komma ut på arbetsmarknaden. Kartläggningen har skett bl.a. genom att skapa en portfölj som innehåller beskrivning av kvinnans bakgrund, erfarenheter och framtidsdrömmar. Den innehåller även hinder som kvinnan har stött på samt en plan för hur hon ska nå sina mål. Projektledarna har haft fria händer att inom ramen för projektet utforma verksamheten tillsammans med deltagarna. Projektledarnas roll har vidare varit att bilda partnerskap med lokala offentliga myndigheter och medverka i spridning av arbetsmetoder, resultat och erfarenheter.

Projektledarna har trots svårigheterna i genomförandet, i form av bristande central samordning, otydliga budskap och missvisande information om hur projektredovisningen skulle gå till, lyckats genomföra försöksverksamheten på ett bra sätt. Modellen är testad och visar sig vara framgångsrik. Under punkt 7 "Genomförande – metod och arbetssätt" beskrivs modellen och erfarenheterna av den, under punkt 8 "Faktiska resultat jämfört med målen" redovisas resultaten på individnivå.

Lokala partnerskapet

Samarbetsparterna i projektet har varit Socialförvaltningen i kommunerna/SDF, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i de områden där Pilotprojektets resurscentra verkar.

I punkt 7 "Genomförande – metod och arbetssätt" redovisas arbetssätt, resultat och erfarenheter av samarbete i lokalt partnerskap.

Regionala partnerskapet

Det regionala partnerskapet utgjordes till en början av Alliansen i Stockholms län (med representanter från ESF-rådet, Föreningssparbanken, Företagarna, Integrationsverket, Kommunförbundet i Stockholms län, LO, Länsarbetsnämnden, Migrationsverket, Stockholms läns landsting, svenskt Näringsliv och 7 kommuner i länet). Alliansens uppgift var att medverka i kartläggningen av strukturella hinder, att sprida kunskap om hinder inom den egna organisationen samt att formulera strategier för att undanröja hinder. Representant från styrgrupp samt projektkoordinator har vid fyra tillfällen informerat om Pilotprojektet på Alliansens möten. Olika skäl gjorde att Pilotprojektets frågor aldrig fick det utrymme som behövdes på träffarna och att Alliansen inte tog sin uppgift i det sammanhanget på allvar. Liten tid var t ex avsatt på Alliansens möten för Pilotprojektets frågor.

Genom Vårby Gård etablerades kontakt med Yvonne Allnér Försäkringskassan i Stockholms län, som deltog vid ett RC-möte inom ramen för Resurs Sthlm. I övrigt har Pilotprojektet tagits upp i alla sammanhang där frågor om integration har behandlats.

RTP-grupperna

Representanter från Pilotprojektet har inom ramen för Sthlm Jämt ingått i referensgrupp för jämställdhet inom RTP arbetet, referensgrupp för regional jämställdhetsstrategi, deltagit i projektet BoJämt och Entreprenörskap utan gränser. Alla resurscentra – inklusive Pilotprojektets projektledare – har ingått som fokusgrupp vid framtagandet av den regionala jämställdhetsstrategin. Pilotprojektets målgrupper finns med i den regionala jämställdhetsstrategin för Stockholms län.

En erfarenhet är att Pilotprojektet och den verksamhet som bedrivits för målgruppen utlandsfödda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden, har en svag koppling till övriga tillväxtarbetet i länet. Den förstudie inför slututvärderingen som gjordes hösten 2006 visar att det finns ett intresse för frågan bland deltagarna i RTP-grupperna men att de saknas kunskap om det arbete som har bedrivits inom Pilotprojektet.

Organisation och styrgrupp

Länsstyrelsen var huvudman för projektet. Projektet har pågått under perioden 2005-01-03–2006-12-31, med en administrativ förlängning till 2007-06-30. Fram till den 30 juni 2006 har tre medarbetare på Länsstyrelsen ingått i en styrgrupp för Pilotprojektet; Lena Söderholm Kalmendal, Katarina Gürsoy och Gunnel Sjöstedt Karlsson. Från augusti 2006 och fram till projektets avslut har styrgruppen bestått av Katarina Gürsoy och Gunnel Sjöstedt Karlsson.

Styrgruppens roll har varierat över tid. Deras främsta uppgift var inledningsvis att följa projektet, fatta strategiska beslut och vara ett bollplank till projektkoordinator. Under en period i projektet kom styrgruppen att ta en mer operativ roll och den rollen växte. Ansvaret för kontakterna med resurscentra delades upp mellan deltagarna i styrgruppen och uppföljningsträffar hos resurscentra genomfördes. Styrgruppen deltog även aktivt i informationsspridningen. Under sista halvåret i projektet återgick styrgruppen till att i huvudsak vara bollplank till den nya projektkoordinatören.

Projektet har koordinerats av Zakia Khan under perioden 2005-04-01 – 2006-05-31 och av Gun From 2006-08-01 – 2007-04-30. Deras huvuduppgift har varit att samordna aktiviteter och aktörer samt att tillsammans med projektekonom Stefan Furing ansvara för den ekonomiska redovisningen.

Projektet har bestått av åtta delprojekt, ett för varje resurscentrum. Dessa har haft resurser motsvarande en heltid projektledare.

Finansiärerna

ESF-rådet i Stockholm, Nutek, Länsstyrelsen samt kommunerna och Försäkringskassan via deltagarnas försörjningsstöd och sjukersättning har varit finansiärer i projektet. Länsstyrelsen har varit projektägare och stått för det övergripande projektledarskapet. Länsstyrelsens roll har vidare varit att integrera tillväxtfrågor, jämställdhetsfrågor och integrationsfrågor i projektet och sprida erfarenheter av projektet till andra resurscentra i länet och till regionala partnerskapet och andra aktörer.

Arbetsförmedlingen var till en början inte motiverad att göra individuella bedömningar av anställbarheten. Kanske hade det varit lättare att få med Arbetsförmedlingen och även att få den målgrupp som var avsikten, om projektet tydligare hade definierats som ett arbetsmarknadsprojekt och haft även AMS/LAN som samarbetspartners.

Erfarenheterna visar än en gång vikten av att projekt har en tydlig struktur med ramar, regler och roller som är kommunicerade och kända för alla inblandade. Projektledarna har framfört att det varit önskvärt med direktkontakt med ESF-rådet, samt att de borde ha varit representerade i styrgruppen. Ytterligare en erfarenhet är att det är svårt att komma in med frågor om integration och jämställdhet i redan etablerade grupper (ex. vis Alliansen). Ett förändringsarbete förutsätter att alla inblandade parter har förbundit sig att arbeta med (är comittade för) uppdraget.

Genomförande – metod och arbetssätt

Modellen

Under fas 1 togs en modell fram för hållbart tillväxtarbete med integrationsperspektiv för resurscentra för kvinnor och tillväxtaktörer inom regionala tillväxtprogrammet. I bilaga 4 redovisas den modell som togs fram i fas 1 och som testats i fas 2. I bilaga 3 finns en sammanställning över aktiviteterna i projektet. Åtta resurscentra som ingår i Pilotprojektet har testat modellen tillsammans med 217 kvinnor som deltagit i projektet.

I det praktiska genomförandet har modellen omfattar sex delar:

1. Empowerment
2. Helhetssyn med tematiskt inriktade aktiviteter
3. Resurscentra som länk mellan kvinnorna och myndigheterna och arbetslivet
4. Samarbete i ett lokalt partnerskap
5. Identifiering och dokumentation av hinder
6. Portföljer som verktyg för dokumentation, organisatoriskt lärande och empowerment

Empowerment

Empowerment kan beskrivas som en process där individen omvandlar sin vanmakt till vardagsmakt (egenmakt). Metoden bygger på tilltro till människors förmågor vilket i sin förlängning innebär att ta kontrollen över sitt liv det vill säga empowerment.

Empowerment består av tre delar; makt, kontroll och självtillit. Empowerment bygger på ett förhållningssätt och en människosyn där utgångspunkten är att alla människor har resurser och kapacitet till att definiera sina egna problem. Med det menas att alla människor har möjlighet att ta kontrollen över sina egna liv vilket innebär att man inte inväntar någon annans tillstånd. En annan grundläggande värdering är att förändring är möjlig. Empowerment kan inte ges till någon utan det är någonting som händer inom varje individ och en följd av att de befinner sig i en miljö där det ges rätt förutsättningar och möjligheter för den enskilde.

Empowerment har varit en genomgående arbetsmetod och förhållningssätt i alla aktiviteter i Pilotprojektet.

Motivationsarbete i fem steg

För att belysa hur resurscentra praktiskt tillämpar empowerment redovisas den fem-stegsmodell som Gränslös Vänskap, Grimsta, tillämpat. Det är en beprövad arbetsmodell som kan innehålla flera andra steg beroende på vilket motivationsarbete som man har. Alla resurscentra har arbetat efter motivationshöjande modeller genom att först bemöta kvinnan där hon står och allt eftersom utveckla arbetet tillsammans med kvinnan.

- Första steget är att uppmuntra kvinnorna att komma till resurscentrat. Detta är det viktigaste steget, eftersom det är här man bryter isoleringen och passiviseringen. Det sker genom att bemöta kvinnan där hon befinner sig
- Andra steget är att sätta igång aktiviteter som passar varje kvinnas behov och intresse. På första mötet med kvinnan kartläggs dennes bakgrund, framtidsmål och intressen. Fokus ligger på vad kvinnorna kan och att försöka utveckla det.

- Tredje steget är att skriva en handlingsplan tillsammans med kvinnorna. Handlingsplanen revideras löpande under processen.
- Fjärde steget är att följa upp handlingsplanen så länge kvinnorna är inskrivna i projektet. Kvinnornas utveckling följs upp och dokumentering sker tillsammans i var sin portfölj.
- Femte steget är att se till att kvinnorna skrivs in på arbetsförmedlingen. Dessförinnan har resurscentrat handlett i hur man skriver CV och vikten av att ha arbete.

Helhetssyn med tematiskt inriktade aktiviteter

Hur innehållet i verksamheten har vuxit fram

Arbetet med att stödja och rusta kvinnorna att närma sig arbetslivet har skett i olika moment som innehåller aktiviteter utifrån ett helhetsperspektiv. Till en början har projektledarna och handledarna på resurscentra erbjudit deltagarna aktiviteter utifrån sin egen uppfattning om deltagarnas behov. Tema hälsa kom till på det sättet. För att kunna önska någonting måste man veta vad man behöver och även vilket utbud som finns. När deltagarna upplevt nyttan med en aktivitet vill de ha mer. Efter hand har aktiviteter utvecklats tillsammans med deltagarna och utifrån de behov och önskemål som deltagarna själva har formulerat. Genomförandet av aktiviteterna har skett i LRC:s egen regi eller i samarbete med andra organisationer, såsom t ex studieförbund. Även lokala offentliga myndigheter, företag och frivilliga har varit involverade i delar av aktiviteterna. Trots att det varit 8 olika resurscentra med frihet att utveckla sin egen variant av en gemensam modell har verksamhetens innehåll kommit att se rätt lika ut. En förklaring kan vara att alla har haft ungefär samma målgrupp och verkligheten för målgruppen är densamma oavsett var de bor. Berus har skiljt sig något från övriga resurscentra på grund av att de delvis har arbetat med en annan målgrupp. De har dessutom varit verksamma över hela länet och har av den anledningen inte kunnat utveckla ett samarbete med lokala parter.

Personlig utveckling har blivit en följd av arbetsmetoder som tillämpats och aktiviteter som genomförts. Självförtroendet har vuxit när deltagarna getts möjlighet att pröva sig själv i en trygg miljö och fått bekräftelse genom att lyckas.

Teman för aktiviteter

En röd tråd i arbetet har varit *jämställdhet, motivationsarbete och nätverkande*. Dessa perspektiv har ingått i alla aktiviteter så långt det varit möjligt. Hur resurscentra har arbetat med jämställdhet redovisas under punkt 10 "Horisontella teman".

Verksamheten i Pilotprojektet kan sorteras in i tre huvudteman; *Vägen till arbete, Hälsoarbete och Integration i det svenska samhället*. Inom respektive tema har olika aktiviteter genomförts. Alla tre delarna hänger ihop och är viktiga för att målgruppen ska komma vidare ut i arbetslivet. Utan kunskaper om hur det svenska samhället fungerar, vilka rättigheter och skyldigheter som den enskilde har och hur arbetslivet fungerar, är det svårt att ta för sig i samhället och leva upp till förväntningar som finns på arbetsplatserna. Att under lång tid vara beroende av socialbidrag är passiviserande. Dessutom är motivationen att komma ut i arbete låg om det inte erbjuds alternativ som ger mer pengar än socialbidraget. Med dålig hälsa eller bristande kunskaper om hur kroppen fungerar och hur eventuella sjukdomar påverkar arbetsförmågan, är orken och drivkraften att ta sig ut i arbetslivet inte stor. Utan formell utbildning och erfarenheter av arbete i Sverige är många utestängda från att ens komma ifråga för en anställningsintervju.

Våld mot kvinnor är ett samhällsproblem och riktar sig mot kvinnor oavsett ålder, etnicitet och klass. Våldet inverkar negativt på kvinnornas hälsa och möjlighet att delta i samhällsliv och arbetsliv. Därmed blir det också ett hinder för hållbar utveckling och tillväxt. Medarbetarna i Pilotprojektet har mött kvinnor som blivit utsatta för våld av sin man. Arbetet med att stödja kvinnor som varit utsatta för våld har varit stödjande samtal och hänvisning till kvinnojourerna. Kvinnoverksamheten i Rinkeby har hänvisat till socialförvaltningens kvinnofridsteam för vidare åtgärder. I några fall har även skyddat boende erbjudits.

Tema vägen till arbete

Följande aktiviteter har ingått i detta tema:

- Inskrivning på Af och bedömning, besök på Af, lärt sig söka på Af:s hemsida
- Individuell handlingsplan för varje deltagare.
- Träna i att formulera arbets- eller praktikansökan, vägledning i att skriva meritförteckning, intervju träning.
- Praktik.
- Forumteater som gestaltar scener med koppling till temat arbete och rollspel och praktiska övningar – att söka jobb, anställningsintervju.
- Information om A-kassa, regler för praktik, information om vilka jobb som finns samt förutsättningar och krav.
- Närverkande – hur hitta sitt eget nätverk.
- Deltagande på rekryteringsbazarer och företagsmässor, lokala mässor, utställningar, festivaler.
- Arbetsplatsbesök, studiebesök.
- Samarbete med andra organisationer och projekt med koppling till temat arbete.
- Starta eget verksamhet (catering, receptsamling, café rörelse, hantverksgrupp).
- Kurser – städkurs, ergonomi mm.

För en del av kvinnorna som varit inskrivna i pilotprojektet har praktik lett till arbete eller vikariat på en arbetsplats. De deltagare som varit angelägna och ställt krav både på projektledarna och Arbetsförmedlingen har haft lättare att få praktikplats. I samråd med deltagaren har projektledaren kontaktat arbetsplatser direkt för att höra sig för om det finns en möjlighet till praktik (6-8 veckor), som sedan har övergått till vikarietjänst eller till visstidsanställning.

En svårighet för deltagarna har varit att inse vad lönearbete handlar om och vilka krav som ställs på arbetstagarna. Synen på arbete kan också vara olika beroende på vilka erfarenheter man har sedan tidigare av svensk arbetsmarknad. Andra värderingar och synsätt när det gäller etik på arbetsplatsen kan göra att missförstånd uppstår och att personen inte får fortsätta på sin praktik eller sitt arbete. Det har även förekommit att deltagare har saknat insikt om vad denne kan arbeta med och hur verkligheten ser ut. Många kvinnor har tappat förtroendet för myndigheternas åtgärder. De trodde att praktik skulle leda till arbete, men så har sällan varit fallet. De praktikplatser som erbjudits har dessutom varit väldigt ensidiga. Kvinnorna känner sig utnyttjade på praktikplatserna och det förekommer att de varit ute på praktik i två år. Motivet har ansetts vara att de inte behärskar svenska tillräckligt bra. För en del kvinnor har å andra sidan praktiken inte uppfattats vara ”på riktigt”. Det kan ha tagit sig uttryck i att de inte meddelat ”hemma för vård av sjukt barn” till Försäkringskassan när de varit ute på praktik. I många fall är yrken de har haft i hemlandet inte likvärdiga här, t ex saknar många vana att arbeta med datorn från sina gamla yrken, vilket är ett kompetenskrav i samma yrke här. Det är ett viktigt skäl till att det inte alltid går att fortsätta med sina gamla yrken när de kommit hit.

En viktig erfarenhet är att stora arbetsgivare borde ha varit samarbetspartners i projektet. Att involvera arbetsgivarna i projektet borde ha ingått i fas 1.

Tema hälsa

Följande aktiviteter har ingått i detta tema:

- Kroppskännedom. Hur olika sjukdomar påverkar vår arbetsförmåga, mätningar, självhjälpgrupper, hälsoskola "På gott och ont", i samarbete med hälsopedagog, kost och kropp. Fika i kombination med prat om hälsa, laga nyttig mat, studiebesök, vad bör man undvika, dietplanering, vatten och rening av kroppen.
- Samtalsserie om kvinnors kropp och hälsa - Eva Robertson, leg barnmorska som doktorerat på kvinnors hälsa och kropp.
- Kartläggningssamtal och stödsamtal kring svåra upplevelser och frågeställningar som deltagarna har.
- Friskvård. Olika aktiviteter – Qi Gong, promenader, bassäng, avslappningskurs, antistresskurs, yoga, massage, drama – med rörelse.
- Information om hur sjukvården fungerar i Sverige.
- Återkommande träffar med personal på Hälsocentraler, länk till läkare, fått läkare att ordinera motion. Remiss till sjukgymnastik och vattengymnastik, hänvisning till t.ex. handläggare på F-kassan och Soc., hälsoprofilbedömning.
- Migrationsprocessen – samtalsserie under ledning av Marcella Bravo (att lämna bakom och gå vidare).

I begreppet hälsa ingår i detta sammanhang såväl fysisk som psykisk hälsa. Alla resurscentra har arbetat med förebyggande aktiviteter, information och kunskapsspridning samt länk till hälso- och sjukvård. Därutöver har varje resurscentrum haft sin egen specialitet på detta tema. Text har deltagarna på Dialogen, Haninge RC, genomgått hälsoprofilbedömning vid Evexia i Haninge. Ett utbyte med basverksamheten har skett i några resurscentra. Det innebär att deltagarna i Pilotprojektet har gått på hälsoaktiviteter som resurscentra har genomfört i basen.

Deltagarna har fått insikt och verktyg för att både förbättra hälsan och att för motverka ohälsa. De har deltagit i friskvårdsaktiviteter, promenader, simning, yoga, qigong och motion och fått uppleva ett ökat välbefinnande. Genom att projektledarna har bjudit in kostrådgivare för diskussioner om matvanor och vikten av att äta hälsosamt har de fått kunskaper om hälsans betydelse. Eftersom flertalet av deltagarna i pilotprojektet upplever att de har ohälsa har projektledarna föreslagit dem att kontakta läkare vid hc för remiss till sjukgymnast för både behandling och gym för att stärka muskler och förbättra konditionen. Alla insatser sammantaget har inneburit att deltagarnas hälsa har förbättrats avsevärt vilket i sin tur har ökat arbetsförmågan och förbättrat deras möjligheter att komma ut i arbete.

Kvinnornas hälsa var ett hinder för att de skulle kunna närma sig arbetsmarknaden. Kvinnor med utländsk bakgrund har sämre hälsa och är oftare sjukskrivna. Majoriteten av deltagarna har diffusa symptom. Många har migrän eller spänningshuvudvärk, en gräns som är svår att dra. De känner sig väldigt sjuka och anser sig därför inte kunna arbeta. Graviditeten upplevs som en sjukdom. En fråga man ställer sig är hur kvinnorna har blivit utredda när de inte har ord för sina känslor och upplevelser? Hur kommer det sig t.ex. att en kvinna som kommit hit i vuxen ålder får diagnosen fibromyalgi? Lugnande tabletter skrivs ut, ofta utan direktkontakt med den det berör. Kvinnorna står inte på sig och kräver sin rätt. Det finns därför behov av det slags länk som resurscentra har varit.

Det är helt nödvändigt att koppla ihop hälsa och arbete, hälsan är en förutsättning för att kunna arbeta. Att ha ett arbete att gå till leder till bättre hälsa. Deltagarna har själva uttryckt att de efter tiden i resurscentra har färre läkarbesök. Det förekommer att de tidigare sökte läkare för att bli sedda av någon. Kvinnorna har själva uttryckt att de inte vill stanna hemma, de vill delta i aktiviteterna på resurscentra därför att de mår mycket bättre då.

När ansökan om Pilotprojektet skrevs var man inte medveten om hälsans betydelse för att komma ut i arbetslivet. Det är en viktig lärdom. I arbetsmarknadsprojekt har inte aktiviteter för att förbättra hälsan varit stödberättigade insatser. Erfarenheterna från Pilotprojektet är att insatser som ger bättre hälsa är en förutsättning för att komma ut i arbete.

Tema integration i det svenska samhället

Aktiviteterna inom detta tema har varit:

- Introduktion i närmiljön.
- Föreläsningar – t ex. försäkringar och konsumentupplysning. Diskussionsgrupper om svenska samhället/tidningar, likheter och olikheter, religioner.
- Studiebesök för att öka deltagarnas kännedom om omvärlden. T.ex. Riksdagen, Skansen, även trafik kunskap, företagsbesök.
- Valarbete - politiker på besök. Carin Jämtin, Barbro Holmberg, Maud Olofsson, Jens Orback. Besök av polisen, SVT, forskare.
- Arbete i grupper. För att träna samarbetsförmågan och för att uppleva likheterna mellan olika kulturer, träffar med svenskfödda kvinnor, företrädesvis pensionärer.
- Utbildning – samhällsorientering, myndighetskunskap, vardagsjuridik – utlänningslagen, barnens rättigheter o föräldrarnas skyldigheter, familjerättssekreterare (vad händer vid en skilsmässa), valutbildning, brandutbildning, pärm utbildning (hur man kan sortera och strukturera, hålla ordning på information), datakurser, konversationskurs i svenska. Seminarium på Rånäs Slott med 30 kvinnor om integration och framtidsfrågor.
- Utbyte mellan resurscentra, andra föreningar och företag och samarbete med andra organisationer (volontärbyrå, Vuxenskolan, ABF).
- Fester som kvinnorna själva organiserat, kulturkvällar, mässor och deltagande på seminarier.

Syftet med att jobba med detta tema har varit att skapa förståelse och acceptans för svenska samhället, vilka lagar som finns och hur myndigheterna fungerar. Aktiviteterna har syftat till att bryta invanda mönster och utanförskap för kvinnorna. Språket är en nyckel till samhället men minst lika viktigt är att veta vilken dörr som nyckeln passar till. Med ökade kunskaper om hur samhället fungerar blir valmöjligheterna fler och förutsättningarna för att delta i samhället ökar. Kvinnorna vill gärna integrera sig i samhället men vet inte hur det ska gå till. De vill samtidigt vara en del av sin egen familj och hemlandets kultur.

Genom de olika aktiviteterna som rymts inom tema integration, har deltagarna tränat sina svenska språkkunskaper och har fått ökade kunskaper och förståelse för det svenska samhället. Det har bidragit till att deltagarna kommit till insikt om värdet av delaktighet och på det sättet närmat sig arbetsmarknaden.

Lärdomarna är att integration inte bara är en fråga för de utlandsfödda. Majoritetssamhället behöver aktivera sig, det gäller även näringslivet och myndigheterna måste ta sitt ansvar. Förre landshövdingen Mats Hellström var ett bra föredöme genom att han öppnade många dörrar för Pilotprojektet. Lokala resurscentra är en mötesplats där utlandsfödda kan träffa svenska kvinnor.

Under projektets gång har deltagarna fått bra kunskap om krav och villkor på arbetsmarknaden och vilka regler i stort som gäller i svenska samhället. Det har medfört att efter projektets slut har deltagarna fått både verktyg och redskap för att själva gå vidare för att söka arbete och nätverk. Deltagarna har flyttat fram sina positioner och kan aktivt delta i samhället. Pilotprojektets grundvärdering, att alla människor har resurser och möjligheter att förändras samt att detta har prövats i en trygg miljö, där människor sett och bekräftat deltagarna och inte sett dem som problem som behöver åtgärdas, gör att resurscentrats arbetsmetoder har varit framgångsrika.

Resurscentra som länk mellan kvinnorna och myndigheter och arbetslivet

De resurscentra som är en ideell förening har upplevt att det funnits ett värde i att de inte är en myndighet. De menar att det inte funnits något beroendeförhållande mellan personalen på resurscentra och deltagare som kan uppstå i relationen mellan deltagare i kontakten med myndighetspersoner. Kvinnoverksamheten som är integrerad i stadsdelen har inte upplevt det som en nackdel att vara en del av förvaltningen. Det beror på att deras verksamhet till sin karaktär är en öppen och förebyggande verksamhet och har ingen myndighetsutövning. Fördelarna med att vara en del av förvaltningen menar Kvinnoverksamheten bl.a. har varit att det varit lättare med kontakterna med handläggarna på socialförvaltningen och med sekretessfrågorna. Det har också gett en legitimitet inför övriga samarbetspartners som förenklat rekryteringen av deltagare.

Arbets sättet som tillämpats har varit gemensamt för alla resurscentra och relationen mellan deltagare och projektledare har varit en central del i arbetsmetoden, en relation som bygger på ömsesidigt förtroende och tillit. Detta har inneburit att projektledarna kommit att fungera som en länk mellan kvinnorna och myndigheterna och arbetslivet. De har lyssnat, förklarat och förtydligat åt båda hållen. Informerat om möjligheter, lagar och regler, koder på arbetsplatserna, samt blottlagt föreställningar och förutfattade meningar i båda riktningarna. Resurscentrats funktion som länk mellan kvinnorna och myndigheterna och arbetslivet finns även beskriven i punkt 7.5 nedan.

Samarbete i lokalt partnerskap

Hur det var tänkt

Samarbetsparterna i projektet har varit socialförvaltningen i kommunerna/SDF, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i de områden där Pilotprojektets resurscentra verkar.

Socialförvaltningen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan skulle, i de geografiska områden som ingick i försöksverksamheten, anvisa deltagare till resurscentrats pilotverksamhet. Kommunerna och Försäkringskassan skulle medfinansiera projektet genom det försörjningsstöd respektive sjukersättning som utbetalades till deltagarna i projektet. Arbetsförmedlingens roll var att skriva in arbetslösa kvinnor på Arbetsförmedlingen. Enligt de ursprungliga planerna skulle de även bedöma kvinnornas anställningsbarhet vid starten och göra motsvarande bedömning när deltagarna lämnade Pilotprojektet. Avsikten var vidare att Arbetsförmedlingen för projektets räkning skulle frånga sina rutiner och göra en bedömning även av de kvinnor som de uppfattade inte hade så stora förutsättningar att komma ut i arbete. De lokala parternas uppgift var även att delta på partnerskapsmöten med resurscentra, ge råd

och stöd och medverka i aktiviteter för kvinnorna samt att sprida information om resurscentra och projektet i den egna organisationen.

Projektledarnas uppgift var att etablera samarbete med parterna och se till att det bildades ett lokalt partnerskap i arbetet med målgruppen. De skulle även förmå arbetsförmedlingen att göra bedömningen av kvinnornas anställningsbarhet.

Kontaktytorna mellan parterna skulle bestå av trepartssamtal och löpande kontakter mellan projektledare och kontaktpersoner och handläggare på myndigheterna. Syftet med trepartssamtalen och de löpande kontakterna var att utifrån mål och handlingsplaner för deltagarna diskutera möjliga åtgärder och följa upp deltagarnas utvecklingsprocess.

Dialogseminarier var tänkt som forum för tematiskt lärande och erfarenhetsutbyte och för att få igång en diskussion om undanröjande av strukturella hinder. Syftet med seminarierna var vidare att stötta processen och projektledarna i deras arbete med lokala partnerskapet.

Hur blev det?

Ett partnerskap i den meningen som var tänkt från början, det vill säga att kontinuerligt samla berörda parter till samma möte, har det inte blivit annat än i undantagsfall. Däremot har det etablerats och utvecklats ett samarbete mellan personalen på resurscentra och kontaktpersoner och handläggare på myndigheterna. Erfarenheterna är att det var högt ställda förväntningar på att projektledarna själva skulle etablera partnerskapet. Hur projektledarna skulle arbeta med parterna blev inte så tydligt kommunicerat i projektet. Tillvägagångssättet för att få ett samarbete lokalt kring målgruppen kom också att se olika ut mellan resurscentra. Några resurscentra har bjudit in till möten men efter en tid upplevt att det blivit för tungt att dra också därför att de som kommit till träffarna inte har haft mandat att samarbeta på annat sätt än att utbyta erfarenheter.

Resultatet har blivit att sju av åtta LRC har etablerat samarbete med lokala myndigheter. Berus, som riktar sig till kvinnor i hela länet och fungerar mer som ett nätverk, har av naturliga skäl svårt att utveckla ett lokalt partnerskap. Med samarbete menas i detta sammanhang att resurscentra har haft kontinuerliga kontakter med kontaktpersoner och deltagarnas handläggare och att det har varit gemensam planering och uppföljning med den enskilda deltagaren i centrum. Gemensamt för alla resurscentra är att samarbetet med enskilda handläggare och kontaktpersoner har fungerat mycket bra. Svårigheterna i kontakterna och samarbetet har uppstått när myndigheterna bytt kontaktperson eller genomfört en omorganisering. De resurscentra som har drivit verksamhet under längre tid har under projektet utvecklat ännu närmare samarbete med sina lokala parter.

Arbetsförmedlingens bedömning av anställningsbarheten har inte fungerat som det var tänkt. Först i slutet av projektet kom bedömningarna igång. Deltagarna har däremot skrivits in på Arbetsförmedlingen.

Dialogseminarier har genomförts enligt planerna och uppfattningen är att de har fungerat relativt bra och varit ett forum för lärande för alla deltagande parter. Seminarierna lockade många deltagare och fick igång en läroprocess kring frågorna genom att de förmedlade kunskaper och erfarenheter. Länsstyrelsen stod för inbjudan till dialogseminarierna och engagerade föreläsare för aktuella teman, t ex empowerment och diskriminering. Det var ett sätt att få ett ökat engagemang från parternas sida och väcka intresset för att fortsätta arbetet med målgruppen efter projektets slut.

I trepartssamtalen har projektledarna lyft fram deltagarnas önskemål om t.ex. arbete och praktik men även behandlat frågor om ekonomi och hemförhållanden. Vid flera tillfällen har projektledarna själva ordnat praktikplatser för deltagarna. Det betyder att projektledarna varit i kontakt med praktikplatsens chef och medarbetare, samt varit en mellanhand mellan kvinnan, arbetsplatsen och kvinnans handläggare på Arbetsförmedlingen. Projektledarna har agerat för den enskilda kvinnan för att hon skall få behålla sin a-kassa eller få rätt till arbetsmarknadsstöd eller fortsatt socialbidrag. Om kvinnorna så önskar har projektledarna deltagit vid läkarbesök. Vid dessa besök har även socialsekreterare funnits med. Innan besöket har projektledaren tillsammans med kvinnan haft ett samtal för att ingående diskutera med kvinnan vad hon vill ha ut av besöket. Detsamma gäller vid trepartssamtal med socialsekreterare och arbetscentrum.

Identifiering och dokumentation av hinder

Hur det var tänkt

Hinderbanken var tänkt som ett webbaserat verktyg för att kartlägga och dokumentera strukturella hinder som personer med utländsk bakgrund möter när de försöker närma sig arbetsmarknaden eller försöker starta eget företag.

Avsikten var att beskrivningen av hinder skulle matas in av projektledarna i en enkel webbenkät som aktörerna skulle ha ständig tillgång till. Användarna av hinderbanken tänkte man sig var projektledarna, lokala och regionala partnerskapet. Syftet var att dokumentationen skulle ske löpande och kommuniceras till partnerskapet som skulle bli motiverade att undanröja hindren.

Hur blev det?

Det webbaserade verktyget användes inte och det berodde på att det inte blev tillräckligt kommunicerat vad som skulle skrivas in i kombination med en ovana för flera projektledare att använda verktyget. I stället valde man att dokumentera hindren i så kallade hinderböcker och alla resurscentra har lämnat in en redovisning av vilka strukturella och individuella hinder man har identifierat. Under arbetet med slutrapporten har projektledarna utifrån sina respektive hinderböcker fogat samman identifierade hinder till en totallista. I bilaga 2 redovisas den gemensamt sammanställda förteckningen över strukturella och individuella hinder.

Resurscentra har förmedlat dokumenterade hinder muntligt till de lokala parterna. På dialogseminarierna har information om hinder kommunicerats.

Portföljer för dokumentation, organisatoriskt lärande och empowerment

Deltagarportfölj

Hur det var tänkt

Varje deltagare som ingick i projektet skulle ha "en portfölj" i form av pärm med innehållsförteckning. Deltagarnas portfölj skulle skrivas av deltagaren och handledaren (dvs projektledaren på resurscentra) och påbörjas då deltagaren skrevs in i verksamheten. Syftet med portföljen var bland annat att deltagarna skulle få en överblick av vad de gjorde i projektet och att portföljerna skulle användas för analys av deras utveckling. Deltagarportföljerna kunde t ex ha följande innehåll:

- Kartläggning – anteckningar från första mötet
- Plan med mål och delmål
- Minnesanteckningar
- Foton, biljetter och annat som kan illustrera aktiviteter
- Meritförteckning och personligt brev

Hur blev det?

Resultatet av förstudien som gjordes av projektet inför slututvärderingen, visar att deltagarportföljerna skiljer sig åt mellan resurscentra, men liknar varandra inom respektive resurscentra. Skillnaderna handlar till stor del om layout, innehåll och struktur.

Ambitionen med portföljmetoden var stor. Erfarenheterna i projektet är att metoden inte är anpassad för den målgrupp som resurscentrum har arbetat med, med undantag av Berus målgrupp och en av grupperna som Botkyrka RC har arbetat med. Vad som har försvårat tillämpningen av portföljmetoden för kvinnorna är liten vana att skriva och dokumentera processer, den vanan tar tid att träna upp. Det kanske hade varit en lämplig metod om projektet hade hållit på ytterligare något år.

Portföljerna ger en bra bild över verksamheten men är inte ett bra instrument för att följa utvecklingsprocessen för den målgrupp som huvuddelen av resurscentra har arbetat med. Deltagarna ville gärna skriva som andra gjorde, därför blev dokumentationen inte personlig. Det krävs träning i att tänka utifrån sig själv och det finns en rädsla att göra bort sig, att inte göra "på rätt sätt". Deltagarna har inte förstått värdet av att dokumentera, snarare har de upplevt dokumentationen som ett tvång. Många kvinnor är dessutom rädda för myndigheter från tidigare erfarenheter och vill inte lämna ut sig av det skälet.

Projektportfölj

Hur det var tänkt

Varje resurscentrum skulle ha en portfölj, som medarbetarna på resurscentra fick fylla i löpande. Den kunde innehålla allt av intresse för utomstående och bli en dokumentation över verksamheten. Portföljen skulle ha en innehållsförteckning med följande punkter:

- Presentationsfolder och annat material om RC
- Verksamhetsplanering
- Partnerskapsförteckning och anteckningar från partnerskapsmöten
- Deltagarförteckningar
- Minnesanteckningar
- Inbjudningar och utskick till partnerskapet
- Foton och deltagarlistor från aktiviteter
- Idéer om projekt och framtida planer

Hur blev det?

Förstudien som gjordes inför slututvärderingen visar att det är skillnader mellan portföljerna när det gäller layout-, innehåll- och struktur.

Portföljerna har samlat information om projektet och projektmedarbetarna har dokumenterat varje dag. Skillnaden gentemot normal projektdokumentation upplevs inte stor, kanske har medarbetarna sparat mer papper och dokumenterat mer regelbundet. Projektledarna upplever att portföljerna ger en bra överblick över arbetet i projektet och det är möjligt att gå tillbaka och se hur man gjorde tidigare. Däremot anser inte projektledarna att portföljmetoden är ett

bra verktyg för att uppnå syftet att beskriva det organisatoriska lärandet. Det har saknats tid för uppföljning av portföljdokumentationen och reflektion tillsammans i projektledargruppen. Det har upplevts trist och omotiverat att dokumentera, för vem och för vad sker dokumentationen - är en fråga projektmedarbetarna ställer sig.

I början av projektet var ambitionen att arbeta med lärandet genom att dela med sig till varandra och att lära av varandra. Varje resurscentrum skulle presentera sitt arbete – innehållet i verksamheten och vilka arbetsmetoder man använde sig av – på projektledarträffarna. Tyvärr blev det inte så i praktiken. I stället för att fokusera på att utveckla det tematiska lärandet i samverkan med parterna, modellen och innehållet i verksamheten har den första delen av fas 2 används till att prata om praktiska, administrativa och redovisningstekniska frågor. Projektledarna har upplevt att styrgruppen inte tog ansvar för processen och att det saknades styrning i projektet. De värdefulla projektledarträffarna användes nästan enbart till att kommunicera brister i genomförandet och till rutiner och redovisningsfrågor. Avstämning mot projektplanen har inte skett vid något tillfälle på träffarna. Att det tilläts fortgå är också ett ansvar som projektledarna tar. Ingen ställde krav på att följa gemensamma överenskommelser. En förklaring till det kan vara att alla var fullt upptagna med att klara av sina egna åtaganden i projektet.

En erfarenhet är att tid behöver läggas in i processen för att bygga en bra och stabil grund med allt vad det innebär och att löpande lägga in tid under processen för gemensamma reflektioner om aktiviteter och arbetsmetoder. Vidare att processen dokumenteras och att det sker kontinuerliga uppföljningar.

Faktiska resultat jämfört med målen

Resultat jämfört med målen

En modell som underlättar för kvinnor med utländsk bakgrund att komma närmare arbetsmarknaden finns testad och beskriven. I avsnittet ”Genomförande - metod och arbetssätt” finns modellen beskriven samt erfarenheterna av den redovisade. Modellen har visat sig vara mycket framgångsrik genom att den resulterat i att så gott som alla deltagare i verksamheten har flyttat fram sina positioner och ungefär en tredjedel är i arbete, studier eller arbetsmarknadsåtgärder. Så många som sex kvinnor har också startat företag.

Här nedan redovisas resultaten för deltagarna. Målet var att testa modellen tillsammans med 160 kvinnor (20 per resurscentra). Det faktiska resultatet blev 217 kvinnor, alltså närmare 60 kvinnor fler än vad som beräknades ingå i försöksverksamheten.

Samarbetet med enskilda handläggare och kontaktpersoner på lokala myndigheter har fördjupats under projektet.

Genom de kompetensinsatser som har genomförts under projektet har det organisatoriska lärandet ökat för projektmedarbetarna och deltagande resurscentra. Deltagande resurscentra har undersökt möjliga vägar till fortsatt finansiering för att arbeta med målgruppen och några har även ansökt om medel för ett fortsatt arbete med målgruppen. Några resurscentra har fått finansiering för nya begränsade utvecklingsinsatser.

När det gäller frågan om projektets måluppfyllelse hänvisas till avsnitt 12. Utvärdering.

Resultat för deltagarna

Samtliga deltagare var när de skrevs in i Pilotprojektet arbetslösa och eller sjukskrivna. Av de 217 kvinnorna som ingick i försöksverksamheten var från början ungefär 75 kvinnor sjukskrivna, varav flera långtidssjukskrivna, 8 kvinnor stod helt utanför systemet och 10 kvinnor var deltidsanställda som timvikarier. Endast ett fåtal var inskrivna på Af.

Resultat	Antal	Kommentar
Arbete	25	Fast arbete
Företag	6	
Utbildning	22	SFI, Komvux , Högskola (en person)
Arbetsmarknadsåtgärder	22	Praktik, yrkesutbildning genom Af, andra åtgärder
Arbetslös	93	Inskrivna på Af, försörjningsstöd via kommunen
Sjukskrivna	25	
Utredning, väntar på åtgärd	19	Inkl Af rehab
Utanför systemet	3	
Står ej till arbetsmarknadens förfogande	2	
Summa	217	

Tabell. Sammanställning över uppföljning av deltagare i Pilotprojektet t o m december 2006.

Kommentarer till tabellen:

Tabellen visar att 75 kvinnor, eller över en tredjedel, har gått vidare till arbete (som anställd eller eget företagande), studier eller finns i arbetsmarknadsåtgärder. Övriga som ännu inte kommit in på arbetsmarknaden har flyttat fram sina positioner genom projektets insatser. Antalet sjukskrivna har minskat och 19 personer väntar på åtgärd. För alla deltagare har hälsan förbättrats betydligt på grund av hälsoaktiviteter som LRC har genomfört i form av informativa och eduktiva insatser. Kvinnornas kunskaper om den egna kroppen har ökat och det har haft stor betydelse för deras motivation att på egen hand komma vidare. Flera av dem som var långtidssjukskrivna när de skrevs in i Pilotprojektet saknade möjligheter att närma sig arbetsmarknaden och tillhörde egentligen inte projektets målgrupp. För dessa deltagare har ändå projektet varit positivt och gett bra resultat. Deras isolering har brutits och de har fått bättre socialt nätverk, vilket är faktorer som är positiva för hälsotillståndet. Motivationen att med egen drivkraft komma ut i arbetslivet har ökat för de allra flesta. För endast ett fåtal har det inte skett någon förändring och en trolig förklaring är deras tidigare sjukdomshistoria.

Flera resurscentra har dessutom haft deltagare i verksamheten som inte finns redovisade i tabellen ovan. De har sökt sig till projektet på egen hand eller via resurscentras öppna verksamhet.

Horisontella teman

Jämställdhet – en grundsten för allt arbete på ett resurscentrum. Projektet handlar om att förbättra kvinnors villkor och att minska arbetslösheten hos kvinnor med utländsk bakgrund.

Jämställdhet har varit ett övergripande tema i Pilotprojektets verksamhet, det vill säga att jämställdhet har ingått i alla aktiviteter så långt det varit möjligt. Resurscentra har arbetat med temat jämställdhet på följande sätt::

- Kvinnorna har stimulerats att välja otraditionellt.
- Information har lämnats om att det råder försörjningsplikt i Sverige, att alla måste försörja sig själva fram till 65 år.
- Information har lämnats om kvinnornas roll i samhället. Stimulerat till ökat valdeltagande och att påverka samhällsutvecklingen.
- Arbetat med handläggarnas attityder.
- Påverkat handläggare att ge lika mycket tid och uppmärksamhet till kvinnor som till män.

IT-samhälle – projektledarna har vidareutvecklat sitt användande av datorer, Internet, kommunikation med varandra etc. På det flesta resurscentra är en aktivitet för deltagarna att lära sig datakunskap eftersom få har tillgång till dator hemma.

Hållbar utveckling – i projektet ingår att skapa förutsättningar till arbete och försörjning för kvinnor med utländsk bakgrund och att delta i högre grad i samhällslivet vilket bidrar till en hållbar utveckling.

Lokal utveckling – varje resurscentrum arbetar lokalt, men samverkar även regionalt. De har blivit mer kända och skapat fler kontakter lokalt som kan leda till vidare projekt.

Resurscentrum finns med i plattformen för Social ekonomi och ingår i nätverk tillsammans med andra organisationer inom sociala ekonomin. Hur resurscentra utnyttjar möjligheterna som plattformen ger beror på hur aktiva de väljer att vara. Resurscentra kan t ex ingå i partnerskap som bildas för genomförande av utvecklingsinsatser med finansiering från kommande strukturfondsperiod.

Implementering

Resultaten visar att modellen är framgångsrik och leder till att kvinnorna närmat sig arbetsmarknaden och att också flera har kommit in på arbetsmarknaden. De viktigaste framgångsfaktorerna i modellen bedöms vara förhållningssätt, bemötande, helhetssyn, att utgå från varje individ och att bygga på resurserna hos den enskilde istället för att fokusera på problem. Andra framgångsfaktorer är den lokala förankringen och samarbetet med lokala myndigheter samt den sociala representativiteten som funnits i projektet. Resurscentra har nått kvinnor som myndigheterna inte har nått. Det gäller även de kvinnor som inte ingår i myndigheternas uppdrag enligt regleringsbrev, men som ändå behöver samhällets insatser.

Möjligheterna att implementera de arbetsmetoder som har utvecklats inom Pilotprojektet i resurscentrats verksamhet är goda men det förutsätter att en mer långsiktiga finansiering kan tryggas. Även resurscentrats organisation och verksamhet behöver utvecklas, såsom mål, långsiktighet och kontinuitet. Vidare behöver resurscentra utvecklas som en demokratisk organisation. Samarbetet mellan resurscentra behöver stärkas ytterligare, t ex kan de bli ännu bättre på att använda sig av varandras profilområden och på att "nätverka". Arbetet med att utveckla resurscentra kräver även det finansiering.

Projektet visar att det finns luckor i systemet och att offentliga aktörer med sina insatser inte täcker behoven hos målgruppen. Projektet visar också att offentliga myndigheter har identifierat resurscentra som en resurs i arbetet med målgruppen samtidigt som resurscentra inte fullt ut fungerar som legitim partner för myndigheter.

Resurscentra kan vara ett verktyg för att implementera metoder och arbetssätt i myndigheternas arbete med målgruppen. Dokumenterade hinder och andra resultat som projektet har uppnått kan vara en implementeringsmöjlighet för myndigheterna. Slutrapport samt utvärdering av Pilotprojektet kommer att ligga till grund för en dialog med parterna på vilket sätt myndigheterna kan tillägna sig modellens arbetssätt och metoder och hur de kan se sina strukturer i framtiden.

Ett socioekonomiskt bokslut kan visa de ekonomiska effekterna för samhället av att arbeta med målgruppen utifrån ett helhetsperspektiv. Lokala parter har bara budget för 1 år i taget och ser därför inte tidshorisonten 10 år. Men rundgången mellan Socialtjänsten, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen ser alla och att det inte är ovanligt att både mannen och kvinnan och sedan barnen är inne i denna rundgång. Det finns flera rapporter som har gjorts av Folkhälsoinstitutet och ALI som konstaterar att arbetet med målgruppen behöver vara långsiktigt och ha kontinuitet, vilket också är erfarenheter som Pilotprojektet delar.

Rekommendationer

Rekommendationer:

- Att resurscentra ges möjlighet att arbeta med målgruppen på uppdrag av lokala myndigheter
- Att resurscentra för kvinnor även fortsättningsvis är en aktör i det strategiska arbetet för tillväxt med integrationsperspektiv.

- Att erfarenheter och lärdomar av fas 2 tas till vara för en fördjupning av modellen och att den provas i ett nytt projekt/ny verksamhet över kommungränserna och/eller regiongränserna på temat kvinnor med utländsk bakgrund och arbetsmarknad.

Synliggörande och spridning

Löpande under projektperioden har det skett en rad aktiviteter för att sprida projektets arbetssätt och resultat.

- Resurscentra spridningsaktiviteter till andra resurscentra i länet och i riket (genom Resurs Sthlm och Sthlm Jämt), bl.a. mässan 19-21 april 2007.
- Dialogseminarier för lokala och regionala samarbetspartners.
- Hemsida med undersidor för varje resurscentrum.
- Nyhetsbrev (sporadiskt under projektperioden).
- Broschyr som beskriver modellen, hinder och resultat.
- Deltagande i seminarier och andra aktiviteter.
- Avslutande seminarium för projektledare, lokala parter och finansiärerna med presentation av modellen, resultat och utvärderingsrapporten, den 27 april.
- Via ett flertal artiklar i lokala media samt i fackpress, bl.a TCO-tidningen, Metro, ALI:s månadsbrev.

Information om finansiering från ESF-rådet i Stockholms län och Nutek har funnits med i allt tryckt material och utskick och förmedlats i samband med seminarier.

Pilotprojektet är ett s.k. externt projekt inom ramen för Sthlm Jämt, den regionala plattformen för långsiktigt och strategiskt jämställdhetsarbete i Stockholms län. Genom Sthlm jämt kommer olika spridningsaktiviteter att ske och mässan i april är ett exempel på detta. Formerna för ytterligare spridningsaktiviteter är ännu inte klara.

Utvärdering

Fyra utvärderingar/studier har genomförts under fas 2.

- Studie av övergången mellan fas 1 och fas 2. Syftet var att få en helhetsbild av hur Pilotprojektet bedrevs på deltagande resurscentra och förutsättningarna för att nå målen. Även aktörernas inställning finns beskrivna och analyserade. Rapporten redovisar erfarenheter och ger förslag på förbättringar.

Titel: En kartläggning och analys efter förankringsfasen. Rapport 2005:15. Augusti 2005.

Författare: Cajsa Anufrijeff Röhr och Rebecka Johansson

Studien bidrog bl.a. till fördjupad diskussion om formerna för dokumentation av strukturella hinder, insatser för att sprida information om Pilotprojektet till olika målgrupper, genomgång och tydliggörande av rollerna i projektet och att flera resurscentra upprättade veckoscheman för deltagaraktiviteter.

- Studie av hur resurscentra upplevde det organisatoriska lärandet i Pilotprojektet och erfarenheter av att vara ideell förening med anställda

Titel: En studie av det organisatoriska lärandet på LRC: Hösten 2005

Författare: Cajsa Anufrijeff Röhr och Rebecka Johansson

I studien uttrycktes behov av mer stöd till projektledarna, bl.a. i form av utbildning, för att öka och bevara det organisatoriska lärandet. Det ledde bl.a. till att en analys av projektledarnas kompetensutvecklingsbehov genomfördes inom ramen för Resurs Sthlm och resultatet låg sedan till grund för prioriterade utbildningsinsatser.

- Förstudie inför slututvärderingen. Syftet var att studera olika delar av Pilotprojektet för att få fram information som kunde användas för kvalitetsutveckling av arbetsmetoder, samt att pröva och diskutera metoder för att följa upp och mäta måluppfyllelsen.

Titel: En förstudie av Projektet inför slututvärderingen 2007. Hösten 2006.

Författare: Cajsa Anufrijeff Röhr och Rebecka Johansson

Förstudien ledde bl.a. till ett förtydligande av projektmålen och en anpassning av delmål och utvärderingsmetoder.

- Slututvärdering av Pilotprojektet med syftet att undersöka om målen med Pilotprojektet har uppnåtts, samt att få fram erfarenheter och lärdomar inför framtida liknande samverkansprojekt.

Titel: Utvärdering av Pilotprojekt för tillväxt med integrationsperspektiv för lokala resurscentra i Stockholms län. Juni 2007

Utvärderare: Ramböll Management AB

Utvärderingen visar att Pilotprojektet uppfyllt en del av det huvudsyftet som handlade om att de deltagande kvinnorna ska närma sig arbetsmarknaden. Däremot menar utvärderarna att projektet inte uppfyllt den andra delen av syftet att resurscentra accepteras som aktör för lokal

utveckling och fungerar som jämbördig part i tillväxtarbetet. Deras uppfattning är att detta syfte är väl ambitiöst men att det första steget, att legitimiteten ökat i kombination med vidare arbete, på sikt kan leda till att de blir en jämbördig part.

Utvärderarna har vidare ansett att det första huvudmålet i stort sett är uppfyllt. Det andra huvudmålet bedöms inte vara uppfyllt då det, enligt deras mening, inte finns en modell för samarbetet och partnerskap. De menar däremot att det trots det kan ha varit ett väl fungerande samarbete mellan partnerskapen i de olika delprojekten. Det tredje huvudmålet bedömer utvärderarna inte är uppfyllt när det gäller att minst fem deltagande resurscentra ska ha en långsiktig strategi som ger legitimitet åt arbetet med målgruppen. Däremot anser de att projektet i stort har gett arbetet ökad legitimitet och att det finns gemensamma strategier för det fortsatta arbetet. Dessutom anser de att flera av delmålen uppfyllts helt eller delvis såsom att deltagarnas anställningsbarhet har ökat, det organisatoriska lärandet i organisationen har ökat och hinder för deltagarna har dokumenterats.

Utvärderarna poängterar att måluppfyllelsen måste ses i ljuset av det sammanhang som resurscentra verkar i samt att målgruppen för projektet många gånger möter en tredubbel diskriminering, på grund av kön, etnicitet och ekonomisk status. Det påverkar även möjligheterna till att accepteras som aktör i utvecklingsarbetet anser de, då det handlar om att få tillträde till och inflytande över maktpositioner i samhället.

Slutsatserna som utvärderarna drar är:

- Pilotprojektet har nått den målgrupp som avsågs, men målgruppen har varit diversifierad. Projektledarna har tagit stort ansvar gentemot deltagarna.
- Samverkan med de lokala parterna har gett till givande möten och resurscentra har behandlats som en legitim partner.
- Organisationen har i många delar fungerat väl. Problemen har framför allt gällt de administrativa och ekonomiska delarna i projektet.
- Problemen kring koordinators roll och funktion styrdes upp under hösten 2006.
- Resurscentra har inte samverkat kring metodutveckling och inte utbytt erfarenheter på det sätt som var avsikten.
- Frågetecken finns kring hur projektägare och styrgrupp ser på begreppet "pilotprojekt".
- Projektet har inte påverkat arbetet med den regionala tillväxtplanen (RTP) vilket beror på det sammanhang resurscentra verkar i och bristande tid.

Fremsta lärdomar som utvärderarna lyfter fram rör själva styrningen av projektet och dess uppbyggnad.

Kontaktpersoner

Gunnel Sjöstedt Karlsson, Länsstyrelsen i Stockholms län

Telefon: 08-785 44 21

E-post: gunnel.sjostedt.karlsson@ab.lst.se

Katarina Gürsoy, Länsstyrelsen i Stockholms län

Telefon: 08-785 40 29

E-post: katarina.gursoy@ab.lst.se

Bilaga 1

2006-11-20

Huvudmål

Mål 1

En framgångsrik modell, som underlättar för kvinnor med utländsk bakgrund att komma närmare arbetsmarknaden, finns testad och beskriven. I modellen ska finnas beskrivet hinder och möjligheter för kvinnorna att få arbete, både på ett individuellt och ett strukturellt plan.

Mål 2

En väl fungerande modell för samarbete och partnerskap mellan LRC och lokala och regionala parter. Modellen ska beskriva hur nätverkssamarbetet är uppbyggt och fungerar under projektiden.

Mål 3

I minst fem av deltagande LRC finns en mer långsiktig strategi som ger legitimitet åt LRC:s arbete med målgruppen.

Definitioner

Med ”närmare arbetsmarknaden” förstås

- förbättrad hälsa
- social kompetens
- nätverk
- kontakt med Af
- Förbättrade specialkunskaper

Med ”mer ansvar” förstås

- Lära sig rutiner
- Känner till systemet
- Deltar i olika aktiviteter
- Kvinnorna känner sig mer ansvariga

Bilaga 2

Identifiering och dokumentation av individuella och strukturella hinder

Individuella hinder

Individuella hinder	konsekvenser	Förslag/lösningar
Brister i formell kompetens och arbetslivserfarenheter - låg eller ingen utbildning - avsaknad av arbetslivserfarenhet - språksvårigheter	Kvinnorna får inga jobb och blir kvar i socialbidragsberoendet.	Kommunen köper utbildningsplatser hos den sociala ekonomin, t ex Resurscentra. Implementera resurscentramodellen. "Mäklarfunktion" – Resurscentra. Träffa andra i liknande situation som har lyckats ta sig in på arbetsmarknaden. "Prova på verksamhet" – Learning by doing.
Traditionella familjemönster som är en följd av kulturella och religiösa föreställningar - krav på hemservice från familjen - saknar ibland stöd för egen utveckling från familjen - tidig familjebindning - liten erfarenhet av att röra sig över kommungränserna	Kvinnorna blir kvar i socialbidragsberoende. Familjen "låser in" kvinnor i hemmet och i en traditionell kvinnoroll, det blir svårt för den enskilda kvinnan att bryta sig ur "rollen".	Under "introduktionstiden" i Sverige ska utbildning i jämställdhet vara obligatorisk för både kvinnor och män.
Segregationen - en konsekvens av bristande integration men också en konsekvens av eget val.	Konservering av en livssituation utanför samhället och inlärld hjälplöshet.	
Egen status - ohälsa eller bristande kunskap om hur kroppen fungerar - svag självinsikt (<u>jag</u> behöver ändra <u>mig</u>) - dåligt självförtroende	Bristande ork att genomföra förändringar. Arbetsgivarna är inte intresserade att anställa människor som inte är fullt	Bättre samarbete mellan Vårdcentraler och Socialförvaltningar för hälsofrämjande aktiviteter.

- åldern	friska. Den enskilde gör ingenting för att själv förändra sin situation. Kvinnor som är 50+ får mindre hjälp att komma in på arbetsmarknaden.	Bättre samarbete mellan Socialförvaltningar och Arbetsförmedlingar t ex när det gäller anställning med lönebidrag.
Avsaknad av sociala och professionella nätverk.		
Bristande kunskap om hur samhället fungerar - känner inte till sina rättigheter och skyldigheter - synen på socialbidrag kan vara helt missvisande		Samhällsinformation ska ges på den nivå där kvinnorna befinner sig. Den som ger information ska försäkra sig om att informationen når fram till kvinnorna.

Strukturella hinder

Strukturella hinder	Konsekvenser	Förslag/lösningar
Olika inskrivningsprocess på Af - Soc.tjänsten kräver inte alltid att kvinnan ska vara inskriven på Af. - Inskrivningarna måste aktivt bevakas av de inskrivna. - Saknas förberedelse på Af för att jobba med målgruppen. Olika information eller brist på information.	Svårt att få hjälp av personlig handläggare – de flesta kvinnorna får endast bas-service.	Tydlig, lätt begriplig information om inskrivningsprocessen och om vilka regler som gäller. Individen måste ta ett större eget ansvar. Personlig handläggare för alla inskrivna.
Brister i samarbete mellan Soc-Af –F-kassan Dagens Af utesluter personer med ohälsa och ger ogädda service till språksvaga med bristande formell utbildning. - F-kassan ifrågasätter sjukintygen. Utveckla – varför ifrågasätter FK? - Alla ska in i samma fåra oavsett individuella	Kvinnorna går runt i /hamnar utanför systemet vilket leder till marginalisering och ohälsa. Kvinnorna blir passiviserade och nedtryckta av systemet.	Soc.tjänsten, F-kassan och Af ska samarbeta mer och ha individen i centrum och målet ”egen försörjning” i fokus. Myndigheterna ska samarbeta mer

förutsättningar och villkor. Det saknas individuella anpassningar. - Ovillighet att prova nya arbetsmetoder.		med NGO. Resurscentra får en viktig roll att mobilisera kvinnorna. Resurscentrametoden bör vara ett erkänt komplement till myndigheternas arbete och en länk mellan kvinnorna och Soc.tjänsten, F-kassan och Af.
Praktikplatser och arbetsutbildning är tillfälliga åtgärder - Åtgärderna leder inte till arbete. - Åtgärderna används ofta som språkutbildning och gratis arbetskraft. - Af tar inte ansvar för en kvinna när t ex ett resurscentrum/annan än Af ordnar praktikplats. - Praktikplatser anordnas oftast i befintliga kommunala verksamheter där det för vidare anställning krävs utbildning.	Kvinnorna går runt i systemet. Kvinnorna känner sig utnyttjade. Kvinnorna tappar motivationen för att försöka söka jobb. Kommunernas praktikplatser leder till ett könsegregaterat synsätt hos kvinnorna. Kvinnorna får inte praktikplats som anordnas av annan än Af eftersom arbetsgivaren inte är beredd att lösa arbetsplatsförsäkring för praktikanten.	Arbetsgivare får arvode för handledare. Den enskilde får lön från arbetsgivaren. Det ska löna sig att arbeta, därför ska kvinnan få "extrapeng" när hon praktiserar eller arbetsutbildar.
Brister i SFI - Regler tillämpas inte lika mellan kommunerna - Nyanlända prioriteras - Kvinnor som är nyanlända och barnlediga kommer aldrig in på SFI - Dålig/ojämn kvalitet på undervisningen	Många kvinnor som varit här länge kan inte språket och har därför svårare att komma in på arbetsmarknaden.	Kommunen köper utbildningsplatser hos den sociala ekonomin, t ex Resurscentra. Mer individanpassad SFI-utbildning.
Bristen på öppenhet i hos myndigheter för olikheter/ethnicitet, kön, ålder. - Diskriminerande bemötande förekommer - Finns en schablonbild av personer med utländsk bakgrund - Kvinnor blir flerdubbelt diskriminerade –pga ethnicitet,	Kvinnorna blir inte alltid bedömda efter sin förmåga. Personer med utländsk bakgrund som arbetar med målgruppen används inte som experter.	Etnicitetskvotering. Uppföljning av mångfaldsplaner. Kräv att arbetsgivare följer

kön, ålder	Diskriminerande förväntningar finns på kvinnor med utländsk bakgrund. Ex. en kvinnlig svetsare får inte hjälp att förnya sin licens.		mångfaldsplanerna.
Resurscentra ses inte som en etablerad aktör av myndigheterna.	Resurscentras kompetens tas inte tillvara. Risk för bristande finansiering, nedläggning.	Resurscentra som varumärke ska stärkas. Resurscentra bör erkännas som en viktig aktör och komplement till etablerade aktörers arbete.	Utbilda myndighetspersoner i kön och etnicitet kopplat till deras uppdrag.
Bestämmelserna för att få lån och bidrag från CSN - åldersgränsen är 49 år - socialsekreterarna handlägger stödet olika – vissa som studerar och är över 49 år får bidrag, vissa får inte.	Begränsade möjligheter för kvinnorna att gå vidare med utbildning. Fler stannar kvar i socialbidragsberoendet om de inte får studiebidrag. Alla behandlas inte lika – bara vissa får soc bidrag under studietiden.	Ekonomiska förutsättningar för livslångt lärande måste finnas.	
- Begränsad tillgång till yrkesinriktad utbildning som finansieras via Af och kommunerna. - Höjda intagningskrav till yrkesinriktad utbildning?	Möjligheten till egenförsörjning minskar genom bristen på lämpliga utbildningar.	Flera utbildningar som är anpassade till kvinnors villkor och bakgrund (olika utvecklingsnivåer i yrken – hemland och Sverige) Yrkesutbildning kopplad till praktik.	
Samhälls- och arbetsmarknadsinformation/introduktion saknas eller ges för tidigt i förhållande till språkkunskaperna.	Kvinnor får inte reda på sina rättigheter och skyldigheter. Kvinnor tar inte vara på möjligheter som finns.	Kommuner köper utbildningsplatser hos den sociala ekonomin, t ex Resurscentra. Bättre introduktion av etablerade aktörer.	
Kvinnorna får inte jobb inom sitt yrke. Akademisk utbildning, även gymnasieutbildning, är ett hinder för att få hjälp med utbildning till annat yrke genom att de inte har	Många högutbildade blir lokalvårdare. Många har svårt att hitta jobb för att finansiera studier.	Att få arbete inom sitt eget yrke prioriteras.	

rätt till stöd för vidareutbildning. Gäller även svensk gymnasieutbildning.	Kompetensen som kommer hit tas inte tillvara.	Se över vad som behöver förändras för att få folk i arbete.
F-kassan godkänner inte studier i svenska som rehabiliteringsåtgärd.	Sjukskrivna har ingen möjlighet att förbättra svenskan för att öka möjligheterna att återgå i arbete.	Studier i svenska borde vara godkänd som rehabiliteringsåtgärd för att förbättra oddsen för individen att återvända till arbetsmarknaden.
Segregationen i samhället. Svårt att bryta för den enskilde. För att få bostad krävs t.ex. fast jobb. Myndigheters syn på verktyg individens syn på sig själv negativt.	Konservering av en livssituation utanför samhället och inlärard hjälplöshet.	
Ojämsfördelhet mellan kvinnor och män.	Våld mot kvinnor. Kvinnor erbjuds bara "kvinnojobb". Mannen kontrollerar kvinnans liv, t ex genom undanhållande av information som hon behöver för att leva ett självständigt liv i samhället.	Fortsatt stöd till frivilligorganisationer som redan idag arbetar med män i dessa frågor. Flera fruar är inte tillåtet enligt svensk lag. De som är engagerade i olika religiösa samfund bör ägna sig åt denna fråga. Jämsfördelhetsutbildning för familjen.

Kommentar: en del fakta behöver kollas. I vissa exempel gäller det strukturella hindret både kvinnor och män, både inrikes och utrikes födda.

Exemplen finns ändå kvar, eftersom de pekar på förhållanden som är ett problem för de kvinnor som söker sig till Resurscentra.

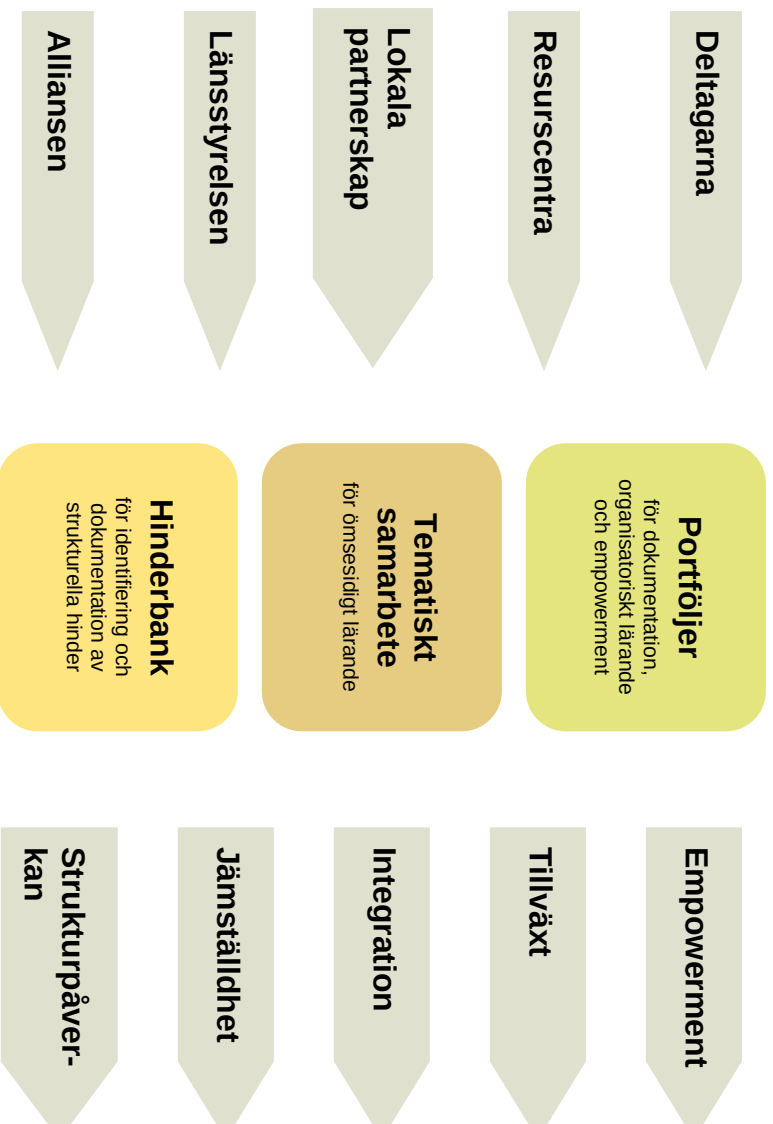
Bilaga 3

Aktivitetsplan fas 2 – sammanställning av aktiviteter, alla RC

	Antal enligt plan	start	slut	Antal avslut	Kommentar
Aktiviteter för målgrupp 1					
Kartläggning	160	2005-04-01	2006-12-31	203	I form av intervjuer
Arbetsbedömning av deltagarna i samarb. med Af		2005-04-01	2006-12-31	110	Uppgift saknas från Grimsta och Botkyrka. Bedömning av arbetsförmedlare
Empowermentmetoder	1	2005-04-01	2006-12-31		Modellen bygger på empowerment
Trepartssamtal		2005-04-01	2006-12-31	190	
Motivationssamtal	480	2005-04-15	2006-12-31	735	Uppskattning. Motivationssamtal genomförts genomgående.
Besök och inskrivning på arbetsförmedling	160	2005-04-15	2006-12-31	103	Siffran anger antalet inskrivna. Ytterligare besök på AF har skett
Kurser, tematräffar, studiecirklar	12	2005-05-01	2006-12-31	83	Ett flertal tematräffar är inte inräknad i denna summa.
Aktiviteter för målgrupp 2					
Projektledarträffar för pilotprojektledarna	20	2005-04-01	2006-12-31	19	
Informationsspridning till övriga LRC inom Piloten		2005-04-01	2006-12-31	24	Vid varje träff, samt via mail och studiebesök
Kompetensutveckling och nätverkssamarbete med övriga LRC i länet genom ResursSthlm	8	2005-04-01	2006-12-31	8	Uppskattning
Planering av nya projekt med öv. LRC inom Piloten	4	2005-04-01	2006-12-31	5	Minst fem gånger
Aktiviteter för målgrupp 3					
Regionala partnerskapsmöten	4	2005-04-01	2006-12-31		Har utgjorts av Alliansen
Informationsspridning inom Alliansen	4	2005-04-01	2006-12-31	4	
Aktiviteter för målgrupp 1 & 2					
Föreläsningar som LRC anordnat för deltagarna	20	2005-04-01	2006-12-31	80	Se även Botkyrkas sammanställning
Studiebesök – besök till fbg och andra arbetsplatser	20	2005-04-01	2006-12-31	95	
Nätverksutbyten – deltagare besöker LRC i andra kommuner/stadsdelar	16	2005-04-01	2006-12-31	10-15	Svårt att ange exakt, pga av risk för dubbelräkningar
Aktiviteter för målgrupp 2 & 3					
Partnerskapsmöten	24	2005-04-01	2006-12-31	59	Därutöver många träffar med kontaktpersoner och handläggare
Andra aktörer					Ett stort antal träffar med andra aktörer. Se RC:s redovisning
Dialogsem. för LRC, regional o lokala partnerskap	9	2005-04-01	2006-12-31	4	
RTP-seminarium med tema ResursSthlm	1	2006-01-01	2006-12-31	1	
Aktiviteter för målgrupp 1, 2 & 3, allmänheten och andra aktörer					
Webbsida för projektet - undersidor för varje LRC	1	2005-04-01	2005-02-28	8	
Handbok med fallstudier som synliggör diskriminerande strukturer och lyfter fram modellen	2	2005-04-01	2007-04-30	9	Alla RC har redovisat hinder, samt gemensam sammanställning

Minimässor (inkl. montrar för utställning)	2	2005-04-01	2006-12-31	20	
Utställningar på medborgarkontor, bibliotek och andra organisationer	8	2005-04-01	2007-04-30	23	
Spridningsseminarier i länet och övriga Sverige	4	2006-01-01	2007-06-30	10	RC:s spridningsaktiviteter, samt mässan 19-21 april 2007
Slutrapportering	1	2007-02-01	2007-06-30	1	En gemensam, därutöver har några RC gjort egna slutrapporter.

Modell för tillväxt med integrationsperspektiv



Utkomna rapporter under 2007

1. Svenska Högarna – marinbiologisk kartläggning och naturvärdesbedömning, *miljö- och planeringsavdelningen*. Finns bara som pdf.
2. Rassa vikar – marinbiologisk kartläggning och naturvärdesbedömning, *miljö- och planeringsavdelningen*. Finns bara som pdf.
3. Från vision till verklighet – om landsbygdsutveckling i Stockholms län 2000-2006, *miljö- och planeringsavdelningen*.
4. Organiserad brottslighet – ett hinder för långsiktigt hållbar tillväxt i Östersjöregionen, *avdelningen för regional utveckling*.
5. Fiskevårdsplan 2007-2010 för Stockholms län, *avdelningen för regional utveckling*.
6. Svenska för akademiker SFA vård – slututvärdering. Sammanfattning och uppdatering av rapport 2004:4, *avdelningen för regional utveckling*.
7. Jämsställd samhällsplanering – ett diskussionsunderlag från projektet BoJämt, *bostadssektariatet*.
8. Väggmossan avslöjar spridningen av metaller – provtagning 2005 i Stockholms län, *miljö- och planeringsavdelningen*.
9. Årsrapport 2006 – en sammanställning av vad Länsstyrelsen sett i sin sociala tillsyn, *socialavdelningen*.
10. Sammanställning av Bostadsmarknadsenkäten 2007, *socialavdelningen*.
11. Läget i länet – bostadsmarknaden i Stockholms län 2007, *socialavdelningen*.
12. Vindkraft i Stockholms län – planeringsunderlag för större vindkraftsanläggningar, *miljö- och planeringsavdelningen*.
13. Unga vuxna med försörjningsstöd – en granskning av socialtjänstens arbete 2006, *socialavdelningen*.
14. Storskarv i Mälaren 2007, *miljö- och planeringsavdelningen*.
15. Kvinnoorganisationer i Stockholms län: förutsättningar, delaktighet och inflytande, *avdelningen för regional utveckling*.
16. Riksintresset Södertälje hamn, *miljö- och planeringsavdelningen*.
17. Förorenade områden – inventering av sågverk, industrier för tillverkning av fiberskivor, massa och papper samt oorganisk kemisk industri i Stockholms län, *miljö- och planeringsavdelningen*.
18. Förorenade områden – anläggningar för behandling av farligt avfall i Stockholms län, *miljö- och planeringsavdelningen*.
19. Rovdjur i Stockholms län – förvaltningsplan 2007-2010, *miljö- och planeringsavdelningen*.
20. Ekologiska förutsättningar för lodjur i Stockholms län, *miljö- och planeringsavdelningen*.
21. Insekter i sand- och grustag – en inventering i Stockholms län 2006, *miljö- och planeringsavdelningen*.
22. Fågelskär i Mälaren 2007, *miljö- och planeringsavdelningen*.
23. Trafikbuller i bostadsplanering – en vägledning för detaljplanläggning med hänsyn till trafikbuller, *miljö- och planeringsavdelningen*.
24. Samarbete för renare vatten – åtgärder i Tyresån 1994-2005, *miljö- och planeringsavdelningen*.
25. Redargårdarna på Björkö-Arholma – en berättelse om redaradeln i Roslagen, *miljö- och planeringsavdelningen*.

26. Strategi för formellt skydd av skog i Stockholms län, *miljö- och planeringsavdelningen*.
27. Angarnssjöängen – våtmark i förändring – fågelliv och restaureringar 1978 - 2005, *miljö- och planeringsavdelningen*.
28. Regionalt program för efterbehandling av förorenade områden i Stockholms län år 2008, *miljö- och planeringsavdelningen*.
29. Vattenplanering i översiktsplaner, *miljö- och planeringsavdelningen*.
30. Pilotprojektet för tillväxt med integrationsperspektiv – slutrapport, *avdelningen för regional utveckling*

Med denna rapport vill vi lyfta fram resultaten från "Pilotprojekt för tillväxt med integrationsperspektiv i Stockholms län". Länsstyrelsen i Stockholms län har varit projektägare för projektet tillsammans med åtta projektledare från resurscentra för kvinnor och det har medfinansierats av Nutek – Verket för näringslivsutveckling – och Europeiska socialfonden, Växtkraft Mål 3 som en del av jämställdhetsplattformen Sthlm Jämt.

Genom projektets aktiviteter och arbetssätt har många kvinnor med utländsk bakgrund tagit några steg närmare arbetsmarknaden eller kunnat ordna sin egen försörjning. Projektet visar på en modell för hur detta kan gå till.

Alla aktiviteter och insatser i projektet har gjorts utifrån kvinnornas villkor, deras behov och livssituation, vilket har givit goda resultat. En lärdom från projektet är att en människas hälsa är nära sammankopplad med hennes möjligheter att arbeta och ha makt över sitt eget liv. Ohälsa är ett stort hinder i processen att söka, få och behålla ett arbete. En annan lärdom är att för att lyckas bör insatserna gentemot just denna målgrupp ha god förankring hos lokala parter såsom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialförvaltningen.

En broschyr med exempel från kvinnornas verklighet, och med en kortfattad beskrivning över Pilotprojektet för tillväxt med integrationsperspektiv finns att beställa kostnadsfritt på Länsstyrelsen. Broschyren heter Pilotprojektet. Det handlar om att återta makten över sitt eget liv.

Sthlm Jämt/Länsstyrelsen i samarbete med:



*Ytterligare exemplar av denna rapport
kan beställas från Länsstyrelsen
Avdelningen för regional utveckling
Tel: 08- 785 50 65
Rapporten finns också som pdf på vår hemsida
www.ab.lst.se
ISBN 978-91-7281-285-7*

Adress
*Länsstyrelsen i Stockholms Län
Hantverkargatan 29
Box 22 067
104 22 Stockholm, Sverige
Tel: 08- 785 40 00 (vxl)
www.ab.lst.se*