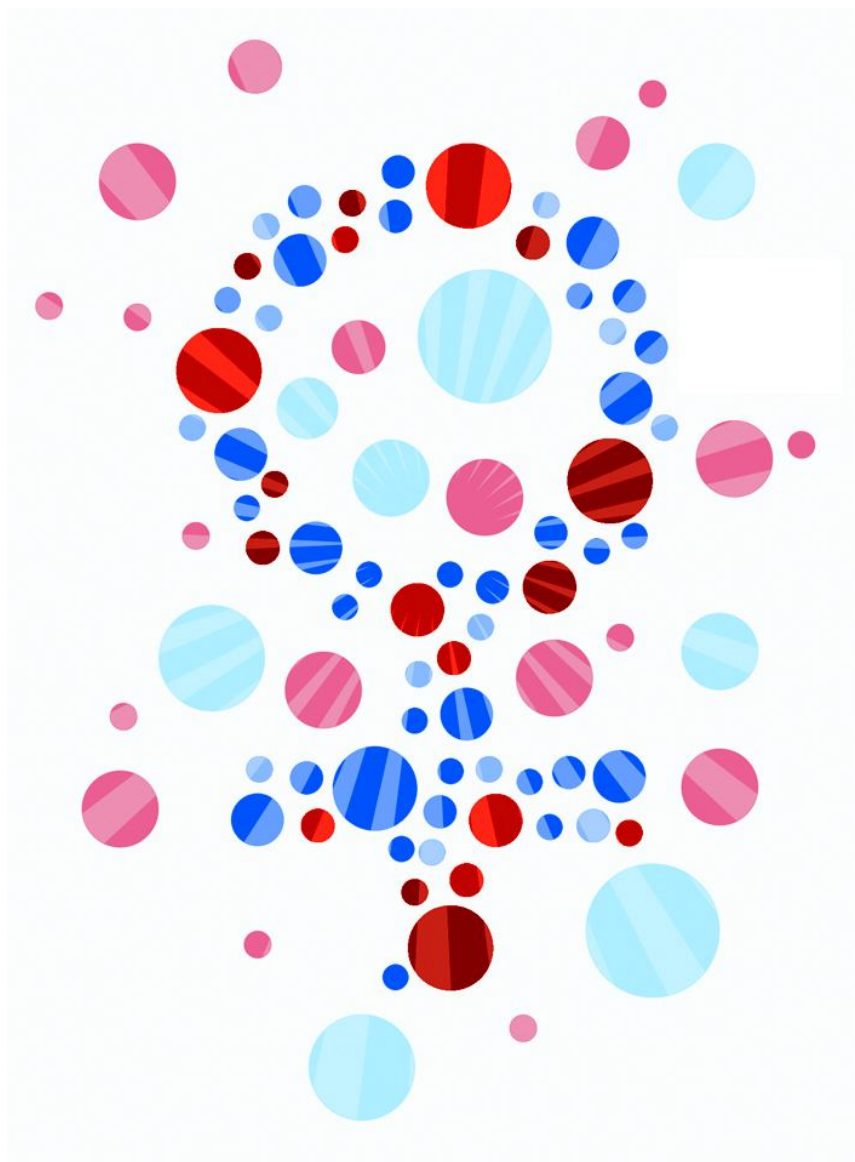


Lärande utvärdering av Projekt KvinnoKraft

Delrapport 1



Eva Sennemark - Contextio Ethnographic
Maj 2012

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. BAKGRUND	3
1.1 <i>Introduktion</i>	3
1.2 <i>Utvärderingen</i>	4
1.3 <i>Rapportens disposition.....</i>	4
2. KULTUR OCH IDENTITET	5
2.1 <i>Frågan om kultur och identitet.....</i>	5
2.2 <i>Somalier i exil</i>	5
3. PROJEKTPROCESSEN	6
3.1 <i>Projekt KvinnoKraft</i>	6
Projektorganisation.....	6
Arbetsmetoder och verksamhet.....	7
Dilemman.....	7
3.2 <i>Den senaste utvecklingen.....</i>	8
4. RESULTAT	9
4.1 <i>Kvantitativa resultat.....</i>	9
4.2 <i>Samverkansparternas erfarenheter.....</i>	10
4.3 <i>Personalens erfarenheter.....</i>	12
4.4 <i>Ett deltagarperspektiv</i>	13
4. DISKUSSION, SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	18
4.1 <i>Sammanfattning av resultat och slutsatser.....</i>	18
4.2 <i>Diskussion om resultat och rekommendationer.....</i>	18
REFERENSER.....	22

Bilaga 1: Verksamhetslogik

1. BAKGRUND

1.1 Introduktion

I stadsdelen Östra Göteborg¹ bodde 2008 cirka 2500 personer med somalisk härkomst. Av dessa var cirka 300 kvinnor med långtidsberoende av försörjningsstöd. Trots stadsdelens aktiva arbete under senare år har det inte skett någon tydlig minskning i behovet av försörjningsstöd för dessa kvinnor. Kvinnorna bedöms också ha ett betydligt lägre deltagande i aktiviteter utanför hemmet och har gjort betydligt mindre framsteg i sina studier i svenska jämfört med övriga personer med somaliskt ursprung. Stadsdelen ville därför pröva nya vägar för att nå kvinnorna och hitta metoder för att öka deras möjlighet till delaktighet i samhället och egenförsörjning samt att få till stånd ett lärande inom berörda organisationer (Projektansökan).

Under maj till oktober 2009 bedrev stadsdelsförvaltningen Bergsjön en förprojektering med stöd från Europeiska Socialfonden och kartlade kvinnornas egna tankar om sina möjligheter och hinder för att komma i egenförsörjning. Kartläggningen visade att kvinnorna hade olika erfarenheter och därmed olika behov av stöd men att gemensamma nämnare var utanförskap, felaktig eller bristfällig information om samhället samt misstro mot myndigheter. Andra upplevda hinder för egenförsörjning var upplevd eller föreställd diskriminering på grund av hudfärg, klädsel och religion samt brist på arbetslivserfarenheter (Rapport förprojektering, Projektansökan). Resultaten från fokusgrupperna har också bekräftats vid "LFA-möten" som stadsdelsförvaltningen Bergsjön tillsammans med EFS: s processtödjare höll i maj och juni 2010 med representanter från stadsdelsförvaltningen Lärjedalen, Arbetsförmedlingen Angered, Gamlestaden och City, Vuxenutbildningsförvaltningen och de somaliska föreningarna Somaliska utvecklingsgruppen och Kulturforum svenska etno (Projektansökan).

Under projektets förprojektering gjordes även en resa till London för att besöka organisationer som arbetade med somaliska invånare i bostadsområden. Den viktigaste erfarenheten från Londonresan var insikten om att mobilisering av målgruppens egenkraft är viktig för att få till stånd en förändring. I London åstadkoms detta genom bland annat volontärverksamhet och hjälp till självhjälp. Ytterligare en viktig erfarenhet från London var att utsatta målgrupper behöver ett eget, anpassat program. Framgångsfaktorer som identifierades var förekomsten av eldsjälar med samma ursprung som målgruppen som ville ha förändring och som innehade gruppens förtroende. De fungerade där som förebilder och brobyggare (Slutrapport).

Stadsdelsförvaltningen Östra Göteborg ansökte tillsammans med stadsdelsförvaltningen Angered, Vuxenutbildningsförvaltningen samt Arbetsförmedlingen Gamlestaden och Angered om medel från Europeiska Socialfonden för att treårigt projekt; KvinnoKraft. Projektet vänder sig till somaliska kvinnor som uppbär försörjningsstöd i de två stadsdelarna Östra Göteborg och Angered. Syftet är att utveckla arbetssätt och metoder för att stärka deltagarnas upplevelse av egenmakt samt att öka deras förmåga till självförsörjning. Projektet har också som mål att synliggöra deltagarnas föreställningar om samhället liksom samhällets föreställningar om somaliska kvinnor.

Föreliggande rapport är den första i den lärande utvärdering som Contextio Ethnographic genomför av projekt KvinnoKraft. Syftet har varit att följa upp de första åtta månaderna av projektprocessen, identifiera framgångsfaktorer och hinder samt att komma med förslag på förbättringar.

¹ Motsvarar stadsdelarna Bergsjön och Kortedala 2008.

1.2 Utvärderingen

Datainsamlingen genomfördes huvudsakligen under februari och mars 2012. En rekonstruktion av projektets verksamhetslogik genomfördes tillsammans med styrgruppen i januari 2012 för att till stånd en bild över projektets resurser, aktiviteter och förväntade resultat på kort och lång sikt (se bilaga 1). Verksamhetslogiken kommer att fungera som bedömningskriterier/indikationer på att de mål som finns för projektet uppnås (se bilaga 1).

Metod

Kvalitativa metoder har använts för datainsamlingen. Utvärderaren har deltagit i två styrgruppsmöten samt tillbringat två dagar på KvinnoKraft för att genomföra intervjuer. Syftet har varit att få en bild av diskussionerna i styrgruppen samt att se hur verksamheten går till rent konkret. Intervjuer genomfördes enskilt med samtlig personal i projektet, totalt sex personer.² Enskilda intervjuer genomfördes också med tretton av 20 inskrivna deltagare, varav sju med tolk. Samtliga intervjuer med undantag av en telefonintervju spelades in på band och tog mellan femton och 60 minuter att genomföra. Telefonintervjun skrevs direkt in i datorn.

Telefonintervjuer genomfördes med åtta av de nio styrgruppsmedlemmarna, tillika samverkansparter i projektet. Intervjuerna tog mellan en halvtimme och 45 minuter att genomföra och spelades i vissa fall in på band, i vissa fall skrevs de direkt in i datorn. En styrgruppsdeltagare valde att besvara frågorna via e-post.

Dataanalys

Dataanalysen har skett med vedertagna metoder. De inspelade intervjuerna lyssnades igenom och skrevs ut i sammanfattad form. En tematisk analys genomfördes där också citat plockades ut för att illustrera de teman som framkom genom analysen. De flesta citaten från deltagarna är förmodligen inte ordagranna då det är översatta av en tolk. Talspråk har även skrivits om till skriftspråk för att underlätta läsningen av rapporten, dock utan att förändra innebörden i det som sagts. Mindre detaljer i citaten kan ha ändrats för att undvika igenkännande av den intervjuade.

Utsagor från olika målgrupper har jämförts med varandra och mot de uppsatta bedömningskriterierna under analysen. Statistik, lägesrapporter och annan projektdokumentation har studerats och vägts in i utvärderingen.

Avgränsningar

Utvärderingen har begränsats till de målgrupper som varit mest involverade i projektet under uppstartsfasen, det vill säga deltagare, projektpersonal och styrgruppsmedlemmar (samverkansparter). Fokus har till stor del legat på mikronivå även om samverkan berörts genom styrgruppens deltagande i utvärderingen.

1.3 Rapportens disposition

Kapitel 2 fortsätter med en kort teoretisk diskussion av kultur och identitet. I kapitel 3 ges en kort beskrivning av projektprocessen under de första nio projektmånaderna, augusti 2011- mars 2012. Kapitel 4 innehåller resultatet från intervjuer med samverkansparter, projektpersonal och deltagare. Kapitel 5 sammanfattar och diskuterar resultatet och ger även rekommendationer inför det fortsatta arbetet.

² De båda lärarna intervjuades tillsammans. En nyanställd personal telefonintervjuades i efterhand.

2. KULTUR OCH IDENTITET

2.1 Frågan om kultur och identitet

Kultur kan enligt den norske socialantropologen Hylland Eriksen (1997) definieras som en uppsättning komponenter som möjliggör kommunikation mellan en grupp människor, det vill säga ett gemensamt språk, gemensamma erfarenheter, kunskap och värderingar vilka talar om hur man ska se på omvärlden. Den kulturella likheten lägger grunden för vi-känslan, gruppidentiteten, och känslan av att denna på avgörande punkter skiljer sig från andra gruppers identitet eller kultur.

Hylland Eriksen betonar att det inte är objektiva kulturskillnader som skapar gruppidentitet utan *föreställningen* att sådana skillnader existerar. Identitet definieras relationellt, alltså i kontrast till andra som inte tillhör den egna gruppen och förändras över tid. Yttre press förstärker gruppidentiteten vilket innebär att medlemmar av en minoritetsgrupp ofta känner en starkare gemenskap än medlemmar av majoritetssamhället. De sistnämnda uppfattar ofta sig själva som de "normala" i samhället (Hylland Eriksen 1997). Denna företeelse benämns inom antropologin som *etnocentrism*, det vill säga en benägenhet att se sin egen kultur som den centrala samt att bedöma eller tolka andra kulturer med utgångspunkt i det egna värdesystemet (www.ne.se). Kulturella symboler tolkas därför på helt olika sätt beroende på vem och vilket perspektiv som har tolkningsföreträde.

2.2 Somalier i exil

De första somaliska flyktingarna kom till Sverige under 1990-talet från inbördeskrigets Somalia och har sedan fortsatt komma, delvis som anhöriginvandring. Forskning visar att upplevd diskriminering är vanligt bland somalier i exil vilket kan leda till isolationistiska tendenser, utanförskap i samhället och en ökad religiositet (Svenberg 2011). Intervjuer med svensksomalier i Göteborg visar att de ofta känner sig missförstådda eller inte tagna på allvar vid kontakter med myndigheter på grund av fördomar (Slutrappport 2011, Svenberg 2011 Wedel 2011).

There are a lot of prejudices against Somalis. People have heard that Somalis are difficult, complicated and strange. If I am mentally ill and behave completely strange, they will say it is a Somali thing (Wedel 2011).

Forskningen visar också att exil och upplevd diskriminering stärker gruppgemenskapen hos den somaliska minoritetsgruppen och att islam blivit den trygghet som garanterar kontinuitet, mening och identitet (Llangellier 2010, Svenberg 2012, Tillikainen 2003). Islam ger ramar och riktlinjer som individerna och kollektivet kan känna sig hemma i och erbjuder moraliska och praktiska riktlinjer i en kulturellt främmande miljö. Islam omdefinieras, omtolkas och anpassas därmed också till den nya miljön och lägger grunden till den gemensamma identitet som personerna omfattas av. Ett exempel är just bärande av *jihab*³, något som kvinnorna sällan gjorde i hemlandet före inbördeskriget. Intervjuer med somaliska kvinnor och ungdomar i Göteborg visade också att bärandet av *jihab* ansågs vara det som skiljer ut dem från andra muslimska grupper i Göteborg (Moberg & Sennemark 2002).

Melander (2009) visar i sin avhandling att svensksomaliska kvinnor som hade ett arbete upplevde ett moraliskt dilemma mellan hur mycket tid de skulle spendera på det informella omsorgsarbete som förväntades av dem och hur mycket tid de skulle lägga på formellt inkomstbringande arbete på den svenska arbetsmarknaden. Melanders avhandling visar också på föreningars stora betydelse för gemenskap, informationsutbyte och socialt stöd.

³ Muslimsk klädedräkt

3. PROJEKTPROCESSEN

Detta kapitel ger en kort beskrivning av projektprocessen från förprojektering, uppstart och fram till våren 2012. Syftet är att ge läsaren en bakgrund och förståelse för faktorer som påverkar projektet idag. Redovisningen utgår från intervjuer med nyckelpersoner i projektet, lägesrapporter och annan projektdokumentation.

3.1 Projekt KvinnoKraft

Efter förprojekteringen fanns enligt utsago från nyckelpersoner ett starkt engagemang inom Socialtjänsten i Bergsjön. Dock fördröjdes ansökan om medel för genomförandefasen i nästan ett år genom att ESF sköt upp utlysningen. Projekt KvinnoKraft startade därför först i maj 2011 i lokaler på Siriusgatan i Bergsjön. I samband med uppstarten kom omorganisationen av Göteborgs stadsdelar där stadsdelarna slogs ihop till tio och anställda fick söka om sina tjänster. Den förankring som fanns försvann i och med att handläggare och chefer spreds ut över Göteborg.

Jag minns att när vi var i Bergsjön så var KvinnoKraft väldigt förankrat inom ekonomiskt bistånd, inom nämnden, i hela organisationen. Man pratade väldigt mycket om att det här är något som vi jobbar med och det här ska vi fortsätta med. Men det har ju försvunnit i omorganisationen.
Styrgruppsmedlem

Projektorganisation

Projektet ägs idag av Arbetsforum i Östra Göteborg, vilket innebar en förändring från de ursprungliga planerna att projektägarskapet skulle ligga hos Enheten för ekonomiskt bistånd. Personalstyrkan har fram tills helt nyligen bestått av fem personer; en projektledare från Socialtjänsten, två SFI-lärare från ABF, en motivatör med bakgrund från Enheten för samhällsorientering samt en coach som arbetat hos Socialtjänsten.⁴ Syftet var att motivatören och coachen som själva har somalisk bakgrund skulle fungera som brobyggare mellan projektet och deltagarna.

En styrgrupp med representanter från samverkansparterna (Socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och Vuxenutbildningen) finns tillsatt och består för närvarande av tio medlemmar. Representanterna har skiftat något under projektiden på grund av den omorganisation av stadsdelarna som ägde rum under 2010. Styrgruppen har mötts elva gånger under projektiden.

Projektledarens upplevelse är att styrgruppsmötena varit mer av informationsmöten än styrgruppsmöten. Hon skulle vilja se en förändring mot en mer aktiv styrning från styrgruppens sida och har nu ställt krav på tydliga beslut om åtgärder för att få ett ökat deltagande. Projektledaren upplevde också att det skulle minska projektledarens egen arbetsbörda om exempelvis någon annan person i styrgruppen kunde fungera som ordförande under mötena.

Svårigheterna att rekrytera deltagare har varit ett problem sedan uppstarten, vilket påverkar ekonomin i projektet negativt och har gjort det svårt att få ihop medfinansieringen. Detta ledde till att ett extra styrgruppsmöte genomfördes i februari 2012 där också områdeschefen deltog. Syftet var att diskutera om projektet över huvudtaget skulle finnas kvar eller om man skulle utöka med fler etniska grupper. Mötet beslutade att man under mars skulle inventera Socialtjänstens ärenden och göra en kraftansträngning för att få fler deltagare till projektet och ta en ny diskussion vid nästa styrgruppsmöte.

⁴ Kallas hädanefter för motivatörer eftersom det används som gemensamt begrepp inom projektet

Arbetsmetoder och verksamhet

Verksamheten i KvinnoKraft bygger till stor del på de delar som identifierades som viktiga under förprojekteringen, nämligen

- Svenska språket
- Ökad kunskap om samhället och arbetsmarknaden
- Möjlighet att skaffa arbetslivserfarenheter
- Mobilisering av kvinnornas egenkraft

Hälsofrämjande åtgärder identifierades också som en viktig komponent för projektets arbete. Vid inskrivningen i KvinnoKraft görs en individuell kartläggning av deltagaren och en utvecklingsplan formuleras. Deltagaren får sedan tillsammans med sin kontaktperson (någon av personalen) följa upp sitt arbete varje fredag och besluta om vart fokus ska ligga den kommande veckan. Projektledaren betonade vikten av att planen och insatserna ska vara individuellt anpassade utifrån varje deltagares behov. Det innebär att vissa deltagare fokuserar mer på hälsa, andra mer på svenska. Samhällsorientering ges i grupp av motivatören.

För majoriteten av deltagarna upptas stor del av tiden av studier i svenska. Majoriteten av deltagarna var inte klara med sina SFI-studier och befann sig när de börjat sitt deltagande i KvinnoKraft på olika SFI-nivåer där nivå C var den vanligaste.⁵ Projektledaren påpekar att det var länge sedan betyget sattes och att många i praktiken därför var på nivå B. Alla deltagare utom en var utskrivna från SFI på grund av svag språkutveckling. Deltagarna är nu uppdelade i två grupper beroende på kunskaper i svenska där en lärare varit ansvarig för respektive grupp. Motivatorerna har varit behjälpliga i klassrummet och även undervisat deltagare med små kunskaper i svenska språket individuellt. Deltagarna har också utfört värderingsövningar en gång i veckan tillsammans med sina lärare. Syftet med dessa övningar är enligt projektledaren att utmana kvinnornas egna värderingar och få dem att reflektera över dessa och över sin situation.

På onsdagar finns tid avsatt på Gärdssåshallen för enbart kvinnor och deltagarna kan då träna, dansa och gympa tillsammans med andra. De är även inbjudna att delta i träningen andra dagar om de så önskar. Vidare finns det möjligheter att lära sig använda en dator samt att få coachning i att skriva CV och söka jobb. Studiebesök hos svenska myndigheter och sociala aktiviteter ingår som ett sätt att utöka deltagarnas kunskap om det svenska samhället och tillföra nya erfarenheter. Några av deltagarna har också praktiserat på arbetsplatser för att få en inblick i hur det fungerar inom ett område som de är intresserade av eller har utbildning inom.

Dilemman

Det största problemet har enligt projektledaren varit att rekrytera deltagare. Ett annat problem har varit den låga närvaron och personalen får arbeta hårt med att motivera deltagarna att komma till projektet berättade projektledaren. Idag tenderar deltagargruppen att fastna i negativa tankegångar istället för att se framstegen och de positiva exemplen som en möjlighet även för dem själva. Deltagarna är också negativa till att närvaroplikt gäller mellan 9 och 15 på vardagarna. Projektledaren betonade att det är en svår målgrupp de arbetar med och att det tar tid att hitta arbetsformerna.

⁵ SFI- Svenska för invandrare har fyra nivåer, A, B, C och D och är en grundläggande utbildning i svenska språket för vuxna som inte har svenska som modersmål. Vid avstannad språkutveckling genomför ansvarig lärare och berörd elev ett möte och går igenom eventuella hinder och betygskriterier. Efter det har eleven med stöd av sin lärare två månader på sig att återta sin progression. Om så inte sker skrivs eleven ut från SFI-undervisningen i ett år och kan därefter återuppta sina studier.

Gruppen är inte så stark tillsammans tycker jag, utan det är snarare de tråkiga sakerna som de går igång på. De goda exemplen blir oftast inte... det är inte så att "amen gud nu blir jag taggad och nu tänker jag att jag också kan", utan det blir ett hot mot gruppen att någon sticker ut och drar iväg.
Projektledare

Motivatörerna har haft svårt att hitta sin roll i projektet ansåg projektledaren som menade att en anledning till detta är att motivatörerna dras emellan sin egen somaliska kultur och den svenska. Idag fungerar personalgruppen inte optimalt, huvudsakligen på grund av olika bakgrund och utbildningsnivå.

3.2 Den senaste utvecklingen i projektet

Under mars slutade en av lärarna i projekt. Planerna var att ersätta henne med två nya personer då den andra läraren ska överta projektledarskapet under den nuvarande projektledarens föräldraledighet. Den socionomstudent som under hösten gjorde praktik på KvinnoKraft har precis anställts på 40 procent inom projektet. Tanken är att hon tillsammans med en av motivatörerna (coachen) ska stå för kontaktmannaskapet med kvinnorna och arbeta med att motivera och coacha dem vidare. Den andra motivatören har nu börjat ta kontakt med de somaliska föreningar som finns i Östra Göteborg, för att få till stånd ett samarbete.

Missnöjet hos deltagarna förefaller ha ökat under året och deltagarna gick i mitten av mars ut i strejk. Ett möte hölls mellan deltagarna, enhets- och områdeschef där de sistnämnda lyssnade till deltagarnas synpunkter. Dessa var i princip desamma som veckan före framförts till utvärderaren och som redovisas i avsnitt 4.4. Den uppkomna situationen diskuterades vid ett styrgruppsmöte 26:e mars där också idén väcktes att arbeta mer tillsammans med SFI-anordnarna i deras lokaler. Detta skulle ge projektet möjlighet att skriva in fler deltagare och dessutom visa att man hörsammat deltagarnas önskemål om att återgå till SFI.

Diskussionen har fortsatt mellan projektledare, projektägare, områdeschef och Vuxenutbildningen. Planen är att ta fram ett gemensamt förslag för det framtida projektarbetet där deltagarna befinner sig i SFI-lokalerna men också får tillgång till andra delar av KvinnoKraft såsom individuell handlingsplan, hälsoaktiviteter med mera. I dagsläget pågår en kartläggning av vilka personer som gör små framsteg i sin SFI-undervisning och som skulle behöva extra stöd, liksom vilka yngre kvinnor som med guidning skulle kunna gå vidare mot utbildning och arbetsmarknad. Syftet är att motivatörerna och coachen skulle kunna bli mer aktiva i sitt stöd till kvinnorna. Förslaget är ännu inte klart och ännu inte förankrat hos ESF. Ett andra möte har hållits med deltagarna som vill ha en snabb lösning. Vid mötet framkom att en deltagare uppfattat utskrivningen från SFI som en ledighet och gärna såg en återgång till denna.

4. RESULTAT

Nedan redovisas resultatet av de intervjuer som gjorts med styrgruppen tillika samverkansparterna, projektpersonalen och deltagarna i KvinnoKraft. Först redovisas statistik över inskrivna och avslutade deltagare.

4.1 Kvantitativa resultat

Projektstatistik fram till och med 31/3 2012 visar att totalt 60 kvinnor har kallats till informationsmöte på KvinnoKraft. Av dessa kom 31 från Östra Göteborg och 29 från Angered. Fyra personer kom inte till mötet och arton tackade nej till deltagande, de flesta från Angered. Totalt har 35 personer varit inskrivna i projektet och 23 avslutat. Den 31/3 var tolv personer inskrivna i KvinnoKraft och tre väntade på beslut om deltagande. Tabell 1 nedan visar resultatet för de avslutade deltagarna.

Tabell 1: Orsaker till avslut

Orsaker avslut	Antal
Självförsörjning	2
Praktik	1
Bazar/Companion	3
Arbetsmarknadsutbildning	3
Omvårdnads SFI	2
SAS G - studier ⁶	1
SFI-studier	1
Annan åtgärd socialtjänst	5
Föräldraledighet/sjukskrivning	4
Ej avhörd	1
Totalt	23

Resultatet visar alltså att två av deltagarna har blivit självförsörjande och flera andra kan sägas ha närmast sig arbetsmarknaden genom att göra praktik, delta i arbetsmarknadsutbildning eller andra utbildningar. Projekt Bazar dit två av deltagarna gått drivs av Göteborgs stad och syftar till att starta eget som bazarförsäljare, vilket också får ses som ett närmande till arbetsmarknaden.

Frånvaron har i snitt varit 30-procentig under projektperioden 2/5 till 30/12 2011 enligt projektledarens beräkningar. Den ogiltiga frånvaron (ej meddelad frånvaro) var hög framförallt under november och december 2011, se tabell 2 nedan.⁷

Tabell 2: Frånvaro under 2/5 -31/12 2011 uttryckt i dagar

Månad	Antal deltagare	Sjuk	VAB	Annan orsak	Ogiltig frånvaro	Total frånvaro	Frånvaro %
Maj	6	6	2		2	10	12.5
Juni	10	16	8	11	17	52	24
Juli	9	3	5	7	12	27	30
Augusti	13	9	10	30	41	90	46
September	18	28	7	35	15	85	22
Oktober	20	43	32	21	22	118	40
November	20	49	25	36	53	164	31
December	20	47	7	26	53	133	32
Totalt		201	96	166	215		

⁶ SAS G – Svenska som Andra Språk, Grundnivå

⁷ 20 av de ogiltiga frånvarodagarna under november och december kom från en deltagare.

Tabell 2 visar också att vård av barn (VAB) utgjorde en förhållandevis liten del av den totala frånvaron och att den ogiltiga frånvaron med undantag av oktober varit betydligt högre.

4.2 Samverkansparternas erfarenheter

Nedan ges en kort sammanfattning av hur styrgruppsmedlemmarna upplevde sin egen roll, utvecklingen i projektet samt vilka förslag på förbättringar man ville ha. Observera att intervjuerna ägde rum **före** deltagarstrejken.

Den egna rollen

De nio styrgruppsmedlemmarna hade alla en tydlig bild av sin roll i projektet vilken varierade beroende på organisation och position. Majoriteten såg rollen huvudsakligen som att hålla sig uppdaterad om projektets utveckling samt att sprida och förankra kunskap om KvinnoKraft på olika nivåer inom sina organisationer. Projektägaren, utvecklingsledaren och representanten från Vuxenutbildningen påpekade också den styrande funktionen såsom viktig i sammanhanget.

Vi är ju med i projektet och medfinansierar och rekryterar klienter. Jag ska hålla mig uppdaterad i hur det går i projektet och följa upp det utifrån mitt perspektiv. Jag får gå tillbaka och förmedla tankar och beslut till ledningsgruppen och mina handläggare. Det handlar mycket om att jag ska förmedla tillbaka, kunskapspridning upp och ner. Styrgruppsmedlem

Styrgruppsmedlemmarna delade till stor del bilden av syftet och målsättningarna med KvinnoKraft men betonade olika delar olika mycket. De flesta fokuserade på deltagarna och att rusta dem för arbetsmarknaden och det svenska samhället. Tre personer tog också upp den lärande aspekten som viktig i sammanhanget, det vill säga att öka kunskapen om målgruppen och få till stånd ett lärande och metodutveckling inom organisationen. En av de intervjuade betonade också vikten av att både projektledare och personal får stöd i sitt arbete från den egna organisationen. Denna person menade att det finns ett intresse för KvinnoKraft både inom organisationen och på områdesnivå, däremot i mindre utsträckning på sektorsnivå.

Styrgruppens funktion

Styrgruppsmedlemmarna hade varit med olika länge i styrgruppen och i olika omfattning. På grund av omorganisationen har alla befattningar inte varit klara förrän nyligen vilket inneburit att personer försvunnit från styrgruppen och ersatts av nya.

De intervjuade hade olika åsikter om styrgruppens arbete där några ansåg att den fungerade mycket bra medan andra var mer kritiska. Flera medlemmar efterlyste skarpare och mer positiva diskussioner i styrgruppen men påtalade samtidigt att läget varit akut med tanke på deltagarbristen och att diskussionerna därför rört sig kring detta. Det har också tagit tid att lära känna varandra.

Reflektioner från intervjupersonerna var att styrgruppsmedlemmarna visserligen hade samma mål men inte någon samstämmig bild av vägen mot målet samt att styrgruppen måste ta ett större ansvar för projektets utveckling.

Ibland har jag tänkt på om vi har samma mål, de som remitterar dem dit och hur man tänker i projektet. Jag är inte säker på att vi tänker lika. Någonstans har vi samma mål men det är vägen dit som kanske. Styrgruppsmedlem

De intervjuade var överens om att de kände förtroende för projektledaren och att deras samarbete fungerat bra. De uppskattade också att projektledare var tydlig med vad hon ville i styrgruppen och ställde krav på dem. Däremot påtalade flera av de intervjuade att projektledaren har en tuff arbetssituation och måste få mer stöd av dem som styrgrupp.

Projektorganisationen

Majoriteten av de intervjuade uppgav att de kände för dåligt till projektorganisationen och därför inte kunde uttala sig. Positiva synpunkter var att det finns SFI-lärare som kan sätta betyg knutna till projektet, liksom en hälsosamordnare. Ett par av de intervjuade personerna betonade att det är motivatörernas uppgift att fungera som brobyggare mellan kvinnorna och projektet och att de skulle kunna vara till hjälp ute på Socialtjänsten. En av de intervjuade hänvisade också till Londonresan under förprojekteringen och menade att hon förväntat sig ett liknande upplägg för KvinnoKraft där motivatörerna aktivt arbetar med somaliska kvinnor på Socialtjänsten och i bostadsområden för att motivera dem till deltagande.

Motivatörerna skulle ha en större roll i projektet, i kvinnornas vardag och gentemot Socialtjänsten och aktivera fler kvinnor och knacka dörr. Komma med lösningar, som de jobbade i London, exempelvis fixa barnomsorg för varandra. De skulle ju nyttja det kulturella och ta bort det här motståndet. Styrgruppsmedlem

Intervjuade chefer från berörda Socialtjänsten hade båda efterfrågat information från KvinnoKraft direkt till handläggarna. En av motivatörerna och projektledaren informerar nu varannan vecka till respektive Socialtjänst.

Utvecklingen - förslag på förbättringar

Styrgruppsmedlemmarna hade både positivt och negativt att säga om utvecklingen i projektet men gav ingen enhetlig bild. Positiva aspekter som nämndes var att man redan lärt sig saker om kvinnorna och fått en ökad förståelse. Ett par intervjupersoner nämnde också den loggbok som en av lärarna skrivit om sitt arbete och som gett dem en värdefull inblick i både svårigheter och glädjemen med arbetet.

Det är intressant att få höra hur målgruppen tänker om sin situation i samhället. Det känns som att vi har olika bilder av hur det är att leva i samhället. Man får [genom loggboken] en inblick i förutsättningarna för att jobba med den här målgruppen och för mig har det inneburit att jag tittar i mitt datasystem hur det ser ut för just den här målgruppen. Det har satt igång min nyfikenhet. Styrgruppsmedlem

Mindre positivt har varit svårigheterna att rekrytera deltagarna liksom deltagarnas låga närvaro. En av de intervjuade från Socialtjänsten påtalade att somaliska kvinnor med försörjningsstöd är en liten grupp av klienterna och därför lätt försvinner i det totala arbetet. Dessutom är handläggarna som ska rekrytera deltagare till KvinnoKraft alla nya på sina tjänster. Den intervjuade påpekade att det är svårt rekrytera deltagare till alla projekt i Östra Göteborg. En anledning kan vara att det hittills inte funnits några positiva exempel att visa upp från KvinnoKrafts sida, något som skulle kunna ha underlättat rekryteringen. Några av de intervjuade menade också att det behövs en ny kartläggning för att få en aktuell bild av behovet för målgruppen.

De förslag på förbättringar som styrgruppsmedlemmarna förde fram rörde fem olika teman:

- Få till stånd en metodutveckling inom projektet för lärande
- Mer struktur på verksamhet och nyrekrytering
- Inventering av ärenden för att kunna öka nyrekryteringen, även coachning av handläggare

- Brobyggare som kan jobba inifrån Socialtjänsten (motivatorer)
- Aktivare styrgrupp som problematiserar, diskuterar och beslutar om verksamheten

Styrgruppen borde lägga sig i mer i vad de gör på dagarna och kanske problematisera där. Jag är så van att min verksamhet bedrivs efter uppsatta mål och jag skulle vilja att vi diskuterade mål.
Styrgruppsmedlem

Andra förslag som nämndes av enstaka styrgruppsmedlemmar var att jobba med personalgruppen för att skapa en vi-känsla samt att koppla en kontaktperson från Arbetsförmedlingen till projektet. Ett par personer var även kritiska till eller osäkra på att fokusera på en etnisk grupp.

4.3 Personalens erfarenheter

Personalintervjuerna visade tydligt att det finns olika tolkningar av olösta konflikter, olika syn på orsakerna till detta och en bristande tillit gentemot varandra. Intervjuerna var stundom mycket laddade och det var uppenbart att personerna mådde dåligt. Alla var dock överens om att personalgruppen inte har hittat en gemensam fungerande samarbetsform. Utvärderaren har valt att inte redovisa detaljer eftersom det skulle häva anonymitetsprincipen men redovisar några teman som kommit upp under intervjuerna.

Otydlighet i rollerna

Coachen och motivatören upplevde båda att de hade haft svårt att hitta sin roll inom projektet. De hade båda haft en bild av vad de ville men upplevde att arbetsuppgifterna inte motsvarat denna och att de främst fungerat hjälplärare eller tolk. Båda upplevde att de hade små möjligheter att påverka sina arbetsuppgifter i praktiken och efterlyste en tydligare struktur.

Jag hittade inte min roll. När man kommer till de flesta arbetsplatser så får man en slags arbetsbeskrivning om hur man ska jobba och då följer man det. Men det hade jag inte här och då blev det att man hamnade med att mest hjälpa med svenskundervisningen och tolka och vara med i klasserna. Det påverkar för jag kände inte som jag gjorde mitt jobb utan det kändes som jag vara bara en tolk. Man är där för att lärarna ska kunna göra sitt jobb. Det har gått fram och tillbaka. Personal

Båda motivatorer uppgav att de nu skulle börja arbeta mer med uppgifter som de upplever ligger mer inom ramen för deras uppdrag, exempelvis informera Socialtjänsten om KvinnoKraft och att få igång ett arbete med somaliska föreningar. Samtidigt uttryckte de osäkerhet om huruvida detta var tillfälligt och vad som skulle gälla i framtiden.

Olika bilder av vägen

Samtlig personal verkade ha en tämligen samstämmig bild av syftet med KvinnoKraft men betonade olika delar beroende på position. Flera hänvisade till projektansökan och de mål som står där. Alla var positiva till målsättningarna och menade att de på olika sätt anstränger sig att nå fram till kvinnorna, ge dem individuellt anpassad hjälp för att de ska kunna närma sig arbetsmarknaden.

Däremot fanns det ingen samstämmighet om vägen mot målen och hur verksamheten skulle bedrivas. En av personalen efterlyste möjligheten att gemensamt läsa igenom och diskutera projektmålen tillsammans då hon upplevde att de hade olika bilder. Värderingsövningarna med deltagarna togs upp som en källa till oro eftersom deltagarna reagerat negativt på allt som tolkas som religion och ett ifrågasättande av denna. Även om tolkningen av orsakerna skiljde sig åt var personalen överens om att de inte förstod varandra och att det inte upplevde att de fick tillräcklig respekt för sitt arbete.

Olika utbildningsbakgrund, kulturella olikheter samt etnocentrism var orsaker som framfördes som skäl till att gruppen hade svårt att hitta en gemensam strategi för sitt arbete.

Det är ju en balansgång för att det ska ske en utveckling [hos deltagarna], och när gör det så pass ont att det upplevs som kränkande? Och det är ju också svårt att ibland hitta den gränsen i arbetsgruppen och känna liksom att vi uppskattar varandras arbete. Personal

En av lärarna påtalade att grupptricket i deltagargruppen är stort och att det kan vara svårt för en deltagare att hävda avvikande åsikter. Under intervjuerna diskuterades också den låga närvaron hos deltagarna där de intervjuade hade olika förklaringar till frånvaron, exempelvis att det finns en negativ inställning i deltagargruppen men också på att vissa kvinnor upplever att de har mycket dålig hälsa. Andra skäl som framfördes var att deltagarna kan känna att projektpersonalen kan bli alltför personlig, det vill säga, att de lägger sig i deltagarnas liv och att KvinnoKraft har fått en negativt rykte på grund av att det enbart riktar sig till somalier.

Positiva aspekter som framkom under intervjuerna var att hälsosamtalen enligt hälsosamordnaren fungerat bra och att träningen har blivit en social mötesplats för många deltagare där de även möter personer som inte är somalier. Träningsstillfällena har de senaste veckorna varit mycket populära med över 80 kvinnor⁸ på onsdagarna vilket innebär att de har haft problem att ta emot alla som vill delta.

Inför framtiden

Personalens förslag inför framtiden kan sammanfattas i fyra teman:

- Bättre arbetsklimat, mer stöd och öppnare dialog
- Utveckla arbetsmetoderna gällande både arbete med attitydförändringar och empowerment av deltagare
- Utökat samarbete med somaliska föreningar
- Förtydliga personalens roller och arbetsuppgifter

I anslutning till arbetsklimat nämndes också förhållningssätt som påverkar arbetsklimatet och lätt kan missuppfattas. Framförallt nämndes att det kan kännas stötande när personalen pratar om ”*den svåra målgruppen*” (vilket tolkas som alla somalier) istället för att använda begrepp som våra deltagare eller kvinnorna i projektet.

4.4 Ett deltagarperspektiv

Totalt intervjuades tretton av de då 20 inskrivna deltagarna. Kvinnorna var mellan cirka 25 och 60 år. De flesta hade inte läst färdigt SFI men det fanns enstaka personer som befann sig på SAS grund⁹. Många av kvinnorna uppgav att deras SFI-timmar hade tagit slut.¹⁰ En eller möjligen två deltagare hade högskoleutbildning medan en av kvinnorna aldrig har gått i skolan i sitt hemland. Nedan redovisas deltagarnas utsagor.

Bakgrund

De flesta deltagarna hade kommit till KvinnoKraft via sin handläggare på Socialtjänsten, enstaka via Arbetsforum. Deltagare som varit länge i projektet påtalade att de blivit tillfrågade om de ville delta i

⁸ Inte bara deltagare

⁹ SAS G – Svenska som Andra Språk, Grund

¹⁰ Har skrivits ut från SFI på grund av svag språkutveckling och kallats efter ett år.

KvinnoKraft och tackat ja medan nyare deltagare betonade att de blivit tvingade att delta i projektet. Flera uppgav att de hade börjat på SFI igen eller höll på att börja när de mot sin vilja blev skickade till KvinnoKraft.

Jag hade tanke på att lära mig svenska och få ett intyg från SFI eftersom svenska språket är nyckeln [till samhället]. Man kan inte öppna dörrar om man inte har nyckeln. Men min handläggare sa att du måste börja i den här skolan, KvinnoKraft. Jag sa till honom att jag har fått en annan skola och har redan börjat och jag skickade mitt schema till honom. Han sa nej, du måste slut i den skolan och börja i KvinnoKraft. Deltagare

Förväntningarna på projektet varierade utifrån ålder och även beroende på hur kvinnorna kommit till KvinnoKraft. De personer som menade att de var tvingade till projektet hade också som regel hört negativa rykten om projektet och ville absolut inte delta. Andra hoppades på att kunna lära sig svenska och få hjälp med praktik eller arbete och det fanns deltagare med mycket tydliga mål och framtidsvisioner som hoppades få hjälp och guidning via KvinnoKraft.

Jag började i maj 2011. Jag var då på SAS G. Jag träffade min handläggare som berättade om projektet och frågade mig om jag var intresserad av att gå dit. Jag sa ja, jag kan gå. Det var frivilligt, jag blev inte tvingad. Han sa att det är två lärare och två somaliska kvinnor som hjälper till att tolka.
Deltagare

Ett par av de yngre kvinnorna berättade att de hade sökt en yrkesutbildning eller andra CSN-berättigade utbildningar och nu väntar på att komma in. Under tiden är de på KvinnoKraft eftersom de har blivit skickade av sina socialsekreterare.

Tankar om syftet med KvinnoKraft

Flera av kvinnorna var väl medvetna om syftet med KvinnoKraft och uppgav att de fått information om att projektet var till för att öka deras delaktighet i samhället. De tog dock oftast upp informationen som en negation och menade att det inte stämde med innehållet i projektet.

Det som de säger och det jag har sett här - det är två olika saker. De sa att det här är ett projekt, som är tre år långt, och den ska främja kvinnor att komma ut i samhället och eventuellt lära sig språket och komma ut på arbetsmarknaden. Men det är inte det vi håller på med. Det har jag inte sett än.
Deltagare

Flera av de intervjuade föreföll dock vara osäkra på syftet med projektet och vad det egentligen innebär. De flesta relaterade till SFI och sina tidigare erfarenheter från skolvärlden. Personalens utsagor att KvinnoKraft inte är en skola utan ett projekt upplevdes förvirrande. Några av de äldre kvinnorna hade ingen aning om varför de var på KvinnoKraft eller vad som är syftet med projektet.

De säger att det här inte är en skola men jag förstår inte; vad är det då? Deltagare

På frågan om vad de gör i projektet under dagarna varierade svaren från att ”göra ingenting” och ”prata om Somalia” till mer regelrätta studier i svenska, samhällsorientering, datakunskap och träning i Gärdsåshallen. En av kvinnorna hade varit på en arbetsintervju och arbetat ett par dagar som vikarie inom barnomsorgen medan en annan kvinna varit på praktik inom sitt yrkesområde.

Tankar om deltagandet i KvinnoKraft

En av tankarna bakom KvinnoKraft är att kunna ge ett individuellt anpassat stöd till deltagarna som därför får göra en individuell handlingsplan. På frågan om de gjort en individuell plan för sina studier

var de flesta deltagarna frågande. Några tog upp de scheman som görs varje fredag men var även där frågande till dess användbarhet och förstod inte syftet med dem. Istället efterlystes tydliga mål och struktur i verksamheten exempelvis som på SFI. En av kvinnorna kom dock ihåg planen och hade också tydliga mål för vad hon vill uppnå med sitt deltagande i KvinnoKraft.

Mitt mål är att klara SAS G och bli stark där. Och sedan söka jobb, om det finns. Jag vill [arbeta]. Jag vill inte sitta hemma eller gå till socialen hela tiden. Det är bra om det finns, att jobba. Deltagare

Deltagarnas upplevelse av projektet kan delas in i olika teman, där budskapet som framfördes av kvinnorna oftast var mindre positivt. Nedan redovisas varje tema för sig.

Känsla av diskriminering

En upplevd känsla av diskriminering var det tydligaste budskapet som majoriteten av de intervjuade kvinnorna framförde. Samtliga sa sig vara negativa till att samla enbart somalier i ett projekt eftersom det får till följd att deltagarna pratar mer somaliska än svenska. De undrade också över syftet med att samla just den somaliska gruppen. Flera hänvisade till SFI där deltagarna har olika bakgrund och menade att det finns många invandrargrupper som har hög arbetslöshet och upplever utanförskap. Misstänksamheten mot myndigheter framkom tydligt under intervjuerna. Flera kvinnor hävdade att projektet i praktiken blir mer uteslutande än inneslutande i samhället genom att samla en grupp som redan har det svårt och placera dem i Bergsjön

"När de samlar in somalier som man träffar i Hjällbo, i Hammarkullen och sätter dem på ett ställe - vad lär du dig av dem? Alla har ju i bakhuvudet att de särbehandlar oss, de isolerar oss. Det är så alla tänker. När man tar bara ut dem som har det svårt, de som har det svårt att lära sig, och de som inte kan språket, från samma nationalitet - då känns det som att istället för att komma in i samhället, så tar man oss bort från samhället. Deltagare

Känslan av diskriminering påverkade enligt kvinnorna deras motivation och möjlighet att lära sig svenska. Dels rent konkret eftersom de pratar somaliska med varandra under dagarna och inte svenska som på SFI, dels för att misstanken om diskriminering tar energi från studierna. Ytterligare ett skäl som framfördes var att deltagarna befinner sig på så olika språklig nivå i svenska att det var svårt att få till stånd ordentliga diskussioner. Även i detta sammanhang framfördes SFI som mer värdefullt eftersom grupperna där är mer jämbördiga. En konsekvens, enligt vissa av deltagarna, blev att deltagare som kommit längre i sin språkutveckling får arbeta självständigt och får mindre hjälp av läraren. En av deltagarna kritiserade också bristen på uppföljning av deltagarnas kunskaper. Flera kvinnor uppgav att de nu har mindre kunskaper i svenska än när de började på KvinnoKraft.

Det är inte så att man sitter en grupp som har samma nivå. Man får ett papper och så sitter man i ett hörn. Har man klasskamrater som är på samma nivå så lär man sig från varandra och diskuteras med varandra. Hade det varit andra utlänningar så hade man kanske ansträngt sig att prata svenska för annars förstår inte de inte. Men när man bara får ett papper och sitter själv... En hel vecka kan du ha ett papper med frågor. Och det är ingen som kollar eller går igenom frågorna. Det är inte så att de utvärderar och ser vad du kan och vad du behöver arbeta med som man gör i skolan. Deltagare

Ett par deltagare var mycket positiva till svenskundervisningen och menade att de gjorde framsteg i sin språkutveckling. Speciellt en av kvinnorna värdesatte gruppdiskussionerna som gav möjlighet att prata svenska. En annan deltagare kommenterade att både läraren och motivatören gör sitt bästa för att hjälpa dem men att miljön i klassrummet ofta är kaotisk där alla pratar högt med varandra.

De hjälper! Läraren och den somaliska tjejen är jättesnälla men man ska ju ha lust också. Och alla pratar och skriker åt alla håll och kanter. Det här är inte bra psykiskt.

Många av deltagarna menade också att det är långa dagar på KvinnoKraft och hävdade i sammanhanget att de inte får ut så mycket av att vara där så länge. Flera tog också upp att de som deltagare inte har lov när deras barn har lov vilket de hade på SFI. Detta togs som ytterligare en indikation på att samhället vill isolera dem.

Bristande respekt för islam

Ett annat återkommande tema under intervjuerna var bristande respekt för islam. Deltagarna betonade starkt att de kände sig ifrågasatta och inte förstod varför de måste diskutera sin religion. Tydligast var detta vid värderingsövningarna men även under lektionerna i svenska kom ofta religion ofta upp som diskussionsämne. Äldre deltagare tog även upp att de kände sig nedvärderade och behandlade som okunniga eller små barn. Nedan redovisas ett antal citat för att spegla hur deltagarna tänkte i denna fråga.

Måndag och torsdag pratar vi tillsammans. Vi har värdering. Jag gillar det inte därför att många gånger när vi pratade det gick till religion. Jag bad dem att sluta eftersom det blir problem så det är bättre att vi inte pratar om religion. Till exempel diskuterade vi vad som är skillnaden i Sverige om du är homosexuell. Efteråt sa vi att det är religion. Läraren sa att religion är kultur och att andra saker,¹¹ jag har glömt vad det heter, är högre än religion. Det orsakar problem. Jag tror att religion är det högsta och det är därför jag inte vill diskutera det. Deltagare

Det finns en kvinna där det känns som att hon slår sig i huvudet när hon ser dig. När vi ber så drar hon stolarna på den här bönmattan, som vi har. Jag försökte be, och hade bönemattan där, och hon skulle tränga sig in. Jag tror att hon inte gillar oss. Deltagare

Det känns som att jag har blivit behandlad som att jag inte kan skriva och läsa. Jag känner att jag klarade mig och jag har aldrig behövt någon tolk när jag var hos olika myndigheter. Men här känns det som att jag blir behandlad som att inte kan någonting. Deltagare

Ovanstående faktorer framfördes också som orsaker till att kvinnorna inte ville vara kvar på KvinnoKraft längre. Flera uppgav att de hade bett eller skulle be sin handläggare inom Socialtjänsten om förflyttning.

Positiva till hälsospåret

De deltagare som varit med på gymnastiken, bollgympan eller promenadgruppen var alla mycket positiva. De flesta deltog på onsdagar i Gärdsåshallen eftersom det var enbart för kvinnor och ett par personer menade också att de skulle ha tränat oftare om det funnits fler dagar för enbart kvinnor. Bland de intervjuade deltagarna fanns personer som tränat tidigare och de som inte tidigare gjort det.

Ett par deltagare med värk, diabetes eller andra sjukdomar berättade att de mår bättre i kroppen och sett att deras blodsocker hade blivit mer stabilt. En av kvinnorna uttryckte förhoppningar att detta skulle leda till att hon blev piggare och därmed fick lättare att lära sig svenska.

Det jag är nöjd med är onsdagar och fredagar är det gymnastiken och på måndag eftermiddagar är det promenad. Det är det jag är nöjd med. Jag märker att gymnastiken gör att min sockernivå blir lägre. Jag hade ju högt blodsocker tidigare. Deltagare

¹¹ Rörde sig i detta fall om de mänskliga rättigheterna vilket deltagarna inte alltid kom ihåg.

Ingen av deltagarna nämnde hälsosamtalen och hade svårt att erinra sig dem vid förfrågan.

En känsla av maktlöshet

De flesta deltagarna framförde att de inte vill delta i KvinnoKraft. Orsakerna var främst att de kände sig diskriminerade, upplevde att de inte lärde sig något och att det var långa dagar. Flera hade bett att få flytta tillbaka till SFI men blivit nekade av sina handläggare inom Socialtjänsten. Kvinnorna uttryckte sin frustration i starka ordalag och pratade om projektet som ett fängelse eller straff. Några av deltagarna uttryckte också sin förvåning över att ett demokratiskt land som Sverige utövade tvång mot dem och hotade att dra in försörjningsstödet om de inte deltog i KvinnoKraft.

De har makt och vi är maktlösa. Man blir sjuk i huvudet. Man gråter i hjärtat och det gör ont. Alla dörrar du försöker knacka på, inget svar. Det känns som om man försöker men hela tiden blir knuffad tillbaka. Inget arbete. Det känns som att Sverige är mitt andra hemland är Sverige och jag vill stanna här och skaffa utbildning, men ibland man blir besviken när det alltid är staket och det krävs utbildning för allt. Deltagare

Några av de äldre deltagarna framförde sin förvåning över att Socialtjänstens handläggare inte försökte hitta en mer lämplig sysselsättning för dem när de hade sagt att inte trivdes på KvinnoKraft. Dessa deltagare hade alla haft försörjningsstöd under många år och uttryckte sig mer i termer av sysselsättning som något roligt och meningsfullt än sysselsättning som delaktighet i samhället och egenförsörjning.

Deltagarnas egna förslag på förbättringar

Deltagarnas förslag på förbättringar kan sammanfattas i följande punkter där den första punkten var det absolut vanligaste förslaget.

- Blanda deltagargruppen med fler nationaliteter
- Få guidning ut i samhället
- Undvik ämnet religion och att ifrågasätta islam under lektionerna!
- Schema med tydliga målsättningar för verksamheten
- Praktisk sysselsättning, exempelvis hantverk, laga mat, sy (äldre deltagare)

4. DISKUSSION, SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Den snabba projektprocessen under mars 2012 med deltagarstrejk och uppföljande möten innebär att det insamlade datamaterialet till viss del är inaktuellt. Deltagarna har också framfört sina åsikter till projektägaren och områdeschefen vid de möten som hållits gemensamt. Även personalstrukturen har förändrats under mars månad och kommer att förändras ytterligare. Arbetsgivaren är nu medveten om de problem som finns/har funnits inom personalgruppen. En ny modell för verksamheten inom ramen för KvinnoKraft håller på att utvecklas men är ännu inte klar.

Likväl är rapporten intressant som en historieskrivning över projektets utveckling. Det finns även områden där utvärderaren ser ett behov av vidare arbete och förbättring. Förslagen bör främst ses som underlag för vidare diskussioner inom projekt och med samverkansparterna. Avsnitt 4.1 ger en kort sammanfattning av resultatet medan diskussioner, slutsatser och förslag på åtgärder ges i avsnitt 4.2.

4.1 Sammanfattning av resultat och slutsatser

Projektprocessen för de första tio projektmånaderna kan sammanfattas i följande punkter:

- Svårigheter att rekrytera deltagare
- Personalkonflikter och svårigheter att hantera dessa
- Turbulens i projektet i samband med mars månads deltagarstrejk
- Snabb respons från stadsdelen på deltagarstrejken, stor vilja att hitta lösningar

Resultatet av intervjuerna kan sammanfattas i följande punkter:

Samverkansparter/styrgrupp

- Styrgruppen börjar formera sig – samverkan fungerar bra
- Liknande målbild men troligen ingen samstämmighet kring vägen dit hos samverkansparterna
- Delvis önskemål om en mer aktiv roll angående styrning av projektet
- Både projektpersonal och projektledare behöver stöd i arbetet

Personalgruppen

- Dåligt arbetsklimat - olösta konflikter
- Otydlighet i roller
- Olika bilder av vägen mot målen

Deltagarna

- Två av de avslutade deltagarna är nu självförsörjande och flera har närmat sig arbetsmarknaden.
- Majoriteten ansåg inte att projektet bidrog till att förändra deras livssituation på ett positivt sätt
- Upplevde rädsla för isolering och maktlöshet att påverka
- Otydligheter kring projektets syfte, verksamhet och struktur
- Mycket nöjda med hälsodelen av projektet

4.2 Diskussion om resultat och rekommendationer

Diskussionen nedan är indelad i fem områden där utvärderaren funnit det värdefullt att diskutera utvärderingsresultatet. Dessa är: resultatets innebörd, islam och identitet, otydliga roller, vikten av tydlighet och struktur samt styrgruppens roll. Förslag på åtgärder ges under punkt 2-5.

1. Vad betyder resultatet?

Deltagarnas missnöje och den situation som uppstått inom KvinnoKraft beror förmodligen på många olika samverkande faktorer. Dels den misstänksamhet mot myndigheter, utanförskap och upplevd diskriminering som förprojekteringen visar på och som är vanlig bland somalier i exil (Slutrapport, Svenberg, Tillikainen m.fl.). Att KvinnoKraft riktar sig till en enda etnisk grupp förefaller ha spätt på den misstänksamheten vilket gör att negativa rykten lättare får fäste.

Utvärderarens intervjuer kan möjligen också ha bidragit till mobiliseringen eftersom det var uppenbart att kvinnorna var medvetna om utvärderarens funktion och hade ett gemensamt budskap som de ville framföra.

Det är också tydligt att deltagarnas önskemål på många sätt krockar med reglerna om ekonomiskt bistånd (www.socialstyrelsen.se). Där många av deltagarna under åren hittat ett fungerande sätt att anpassa sig till livssituationen och beroendet av försörjningsstöd, ställs nu krav på deltagande i KvinnoKraft på heltid. Det motstånd som flera av samverkansparterna talar om kan då ses som en "normal" reaktion mot stora förändringar. Deltagarnas bristande delaktighet och förståelse för samhället blir inte minst tydlig genom uttalanden om att de önskar en trevlig sysselsättning eller genom deltagares ilska över "hoten" om indraget försörjningsstöd om de inte deltar i projektet.

Man kan också fundera över om missnöjet är ett uttryck för en allmän frustration/förtvivlan över livssituationen, bristande delaktighet i samhället eller psykisk ohälsa. Detta är inget ovanligt bland personer som under en längre tid varit beroende av försörjningsstöd och inget utmärkande just för denna målgrupp.

Den snabba repsons som Östra Göteborg har gett till deltagarna efter strejkens inledning får ses som en styrka inom organisationen. De ansvariga har lyssnat på deltagarnas synpunkter och diskuterar nu andra former av lösningar såsom undervisning i SFI-anordnarnas lokaler. Förändringen innebär inte automatiskt att de nuvarande deltagarna blir nöjda men är ett exempel på ett innovativt tänkande där ansvariga drar lärdomar av utvecklingen och försöker hitta nya vägar. Positivt är också att Östra Göteborg har inlett en dialog med de berörda kvinnorna som förhoppningsvis på sikt kan leda framåt.

2. Islam som identitetsskapande faktor

Forskningen (se avsnitt 2.2) visar att islam ofta får en ökad betydelse för somalier som lever i exil. Det är också tydligt för kvinnorna i KvinnoKraft där samtliga deltagare vid intervjutillfället tog upp sin religion som en viktig källa till trygghet och identitet. Varje antydning till något som kan tolkas som ett ifrågasättande av islam blir därmed ett direkt hot mot deras identitet och känsla av trygghet. Ett dilemma är att ämnen som i en svensk kontext räknas som sekulära tolkas i religiösa termer av kvinnorna, exempelvis homosexualitet och sex och samlevnad. Att säga att mänskliga rättigheter skulle stå över religionen tolkades som ett ifrågasättande av islam och därmed av deltagarnas identitet. Ett av projektets syften är att utmana deltagarna och få dem att reflektera kring sina egna värderingar. Möjligen är slutsatsen att den nuvarande metoden inte har fungerat särskilt bra, något som också en av lärarna har tagit upp i sin loggbok.

En av motivatorerna har lång erfarenhet av att arbeta med dialog från Enheten för samhällsorientering. Den metod som används där bygger på dialog, övningar och diskussioner kring skillnader mellan Sverige och hemlandet och sker på deltagarnas modersmål. Utvärderingar av samhällsorienteringen har visat att modellen fungera mycket bra (Sennemark & Moberg 2008, 2010) och en liknande modell har finns inskriven i den statliga förordning om samhällsorientering som kom 2010 (2010:1138).



För att få rätt till ekonomiskt bistånd enligt Socialtjänstlagen ska den enskilde stå till arbetsmarknadens förfogande eller delta i annan insats på heltid. Biståndet ska utformas så att de stärker den enskildes resurser att leva ett självständigt liv och ökar möjligheterna till egen försörjning (SoL).



Motivatörens(erna) bör därför kunna bidra med kunskap om hur känsliga ämnen kan diskuteras med deltagarna utan att det uppfattas som hotfullt eller kränkande.

Förslag på åtgärder

- Diskutera hur värderingsövningar/diskussioner bör gå till för att nå fram till deltagarna utan att uppfattas som kränkande. Kan dialogmodellen från samhällsorienteringen användas? Hur kan motivatörernas kulturkompetens bäst tas tillvara i detta sammanhang?

3. Otydlighet i roller

Intervjuerna med personal och styrgrupp visar att framförallt de båda motivatörernas roll har varit oklar i projektet och att det förefaller ha funnits olika förväntningar på deras roll och arbetsuppgifter. Detta har skapat en osäkerhet hos den berörda personalen om vad som förväntas av dem. I den nya arbetsordning som nu håller på att växa fram är det viktigt att **tillsammans** med motivatörerna diskutera vilken roll de ska ha och hur deras arbetsuppgifter bör genomföras. Inte minst för att all personal ska kunna förmedla samma budskap till deltagarna är det viktigt att personalen vet vilken roll de har i projektet. Diskussionen kan med fördel föras både inom styrgruppen såväl som mellan motivatörer och arbetsledare/enhetschef.

Ansvariga chefer är överens om att personalgruppen behöver hjälp och stöd i det fortsatta arbetet. Nya personer kommer framöver att ingå i personalstyrkan. Utvärderingsresultatet tyder på att det finns ett behov av att se över förhållningssätt gentemot varandra och deltagare. Även om personal/projektledare har olika förklaringar till den uppkomna situationen är kontentan att de anklagar varandra för etnocentrism, det vill säga att sitta fast i sina egna kulturella värderingar. Teambildning, handledning och värderingsövningar skulle kunna vara några sätt att stärka personalen både enskilt och i grupp för att på sikt bygga upp en mer förtroendefull relation.

Förslag på åtgärder

- Diskutera och förtydliga motivatörernas roll i den nya organisationen tillsammans med berörd personal och styrgrupp.
- Formulera en arbetsbeskrivning som samtliga parter kan enas om.
- ”Teambuilding”, handledning till samtlig personal
- Eventuellt en workshop kring värderingar och förhållningssätt

4. Vikten av tydlighet och struktur

Intervjuerna med berörda parter visar att det finns ett behov av att förtydliga syftet med KvinnoKraft för deltagarna. Även om personalen (och handläggarna) förmodligen har informerat vid ett flertal tillfällen är det uppenbart att syftet inte är tydligt. Informationen förvirras förmodligen också av den misstänksamhet som finns hos deltagarna om ett bakomliggande syfte från myndigheternas sida. Att personalgruppen inte fungerat optimalt kan ha gjort det svårare att förmedla ett enhetligt budskap till deltagarna.

För deltagare med liten kontakt med svenska samhället är SFI och skolan en viktig referensram. Detta blir tydligt av deltagarnas utsagor. Då det blir otydligt vad som gäller lämnas utrymme fritt för deltagarnas egna tolkningar. Vad gäller exempelvis i ett projekt där man läser svenska, men som inte kan beskrivas som en skola? Det finns därför ett behov av att förtydliga vilka regler som gäller i projektet och eventuellt också vilka skillnader som finns gentemot SFI samt **varför** det är så. Detta är

aktuellt även i den nya arbetsformen eftersom deltagare förmodligen kommer att plockas ut från SFI-undervisningen och få extra stöd.

En tydligare struktur efterfrågas både av vissa styrgruppsmedlemmar och av deltagare där de sistnämnda återigen jämförde med skolans värld. Styrgruppen bör kunna bidra med att förtydliga syfte och målsättningar med aktiviteterna inom KvinnoKraft så att det blir tydligt för alla berörda, inklusive deltagarna. Exempelvis var syftet med den individuella planeringen otydlig för de intervjuade deltagarna, inte minst mot bakgrund av att många kände sig tvingade att delta i projektet. Utvärderarens erfarenheter från andra projekt som rör utsatta målgrupper visar att många har väldigt svårt att formulera sina egna behov även när de tillfrågas direkt och att det är en process att lära känna sina egna styrkor och svagheter.

Hälsospåret har visat sig vara en lyckad satsning. Vid utvärderarens senaste samtal med projektledaren fanns planer på att involvera Hälsoteket i Angered för deltagare som bor i den stadsdelen. Kan hälsospåret vidareutvecklas ytterligare för att ta tillvara på de positiva upplevelserna inom KvinnoKraft?

Förslag på åtgärder

- Diskutera i styrgruppen syfte och målsättning med de aktiviteter som bedrivs inom ramen för KvinnoKraft och förmedla vidare till personal och deltagare. Diskutera en tydligare ansvarsfördelning inom projektet och dokumentera detta.
- Diskutera hur kontaktmannaskapet kan utvecklas så att verksamheten och syftet och den individuellt anpassade utbildningen blir mer tydlig för deltagarna.
- Diskutera om hälsospåret kan utvecklas eftersom det uppfattas positivt av deltagarna.

5. Styrgruppens framtida roll

Styrgruppen har drabbats av flera personbyten på grund av omorganisationen och fungerar enligt flera av medlemmarna ännu inte optimalt. Som ett led i att utveckla styrgruppen som grupp och skapa samsyn kring målsättningar och verksamhet föreslår utvärderaren att styrgruppen deltar i SPELs styrgruppsutbildning. Utbildningen tar cirka tre timmar och ger förutom en möjlighet att se till projektprocessen, syfte och målsättningar också en inblick i styrgruppens ansvarsområde och tankar inför framtida arbete. Även själva arbetsformerna kan underlättas i form av tydliga roller under mötena, förberedelse av tydliga beslutsunderlag för att spara tid under själva mötena.

Förslag på åtgärder

- Gemensam styrgruppsutbildning före sommaren.
- Val av ordförande för styrgruppsmöten, exempelvis projektägaren.
- Förberedelse av dagordning med tydliga informations- och beslutspunkter samt ett underlag för beslut vilket mailas ut till styrgruppsmedlemmarna i förtid inför möten.

Slutligen vill utvärderaren återigen påminna om den läroprocess som har ägt rum inom ramen för projektet och den vilja till dialog och engagemang som visat sig finnas inom berörd organisation. Detta talar för att KvinnoKraft har möjlighet att bidra till ytterligare lärdomar under resterande projektperiod vilket förhoppningsvis kommer både deltagare och berörda organisationer till del. Med tanke på att nästan hälften av de avslutade deltagarna gått till olika former av utbildningar, praktik eller starta eget-projekt och i två fall blivit självförsörjande talar resultatet för att KvinnoKraft har bidragit till att dessa deltagare har närmat sig arbetsmarknaden och det svenska samhället.

REFERENSER

Hylland Eriksen, T. (1997) red. *Flerkulturell förståelse*. TANO Aschehoug

Langellier, K. M. (2010) 'Performing Somali identity in the Diaspora. Wherever I go I know who I am' i *Cultural Studies*, vol 24:1, 2010.

Melander, C. (2009) *Inom transnationella och lokala sociala världar - Om sociala stödutbyten och försörjningsstrategier bland svensksomalier*. Avhandling. Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete.

Moberg, A. & Sennemark, E. (2002) *Identitet i förändring. Ett mångkulturellt perspektiv på Göteborg*. Göteborgs stad: Göteborgska Tidsspeglar.

Sennemark, E & Moberg A. (2009) *Dialog i centrum – en utvärdering av samhällsinformation till nyanlända flyktingar i Göteborgs stad*. Göteborg: FoU i Väst/GR.

Sennemark, E & Moberg A. (2010) *Dialogen går vidare. Utvärdering av samhällsinformation till nyanlända*. Göteborg: FoU i Väst/GR.

SFS 2010:1138. *Svensk författningssamling 2010:1138. Förordning om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare*. Stockholm: Sveriges Riksdag.

Slutrapport förprojektering Projekt KvinnoKraft (2009) Göteborgs Stad, Stadsdelsförvaltningen Bergsjöns diarienummer 0276/08

Socialstyrelsen (2003) *Ekonomiskt bistånd – Stöd för rättstillämpning och handläggning av ärenden i den kommunala Socialtjänsten*. Publicerad 2003. Socialstyrelsen.

Svenberg, K. (2011) *Mötet mellan patienten och läkaren. Erfarenheter hos somaliska flyktingar och läkare under utbildning*. Doktorsavhandling. Göteborg: Sahlgrenska akademien vid Göteborgs universitet, Institutionen för Vårdvetenskap och Hälsa.

Tillikainen M. (2003) *Somali Women and Daily Islam in the Diaspora*. University of Helsinki, Department of Comparative Religion, Finland, *Social Compass March 2003* vol. 50 no. 1 59-69

Wedel, J. (2011) 'Mental Health Problems and Healing among Somalis in Sweden', s. 73-89 i *Bildhaan: An International Journal of Somali Studies*.

www.ne.se

www.socialstyrelsen.se Socialtjänstlagen (SoL)

Projektdokumentation

Statistik – deltagarförteckning år 1

Minnesanteckningar från styrgruppsmöten

Lägesrapporter

Lärares logdagbok

Individuell handlingsplan