



Följeutvärdering av projekt Integration Jämtland Härjedalen

Slutrapport

Mars 2018

Jane Magnusson

Klyo AB

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	3
PROJEKTETS FRAMGÅNGSFAKTORER	3
PROJEKTETS UTMANINGAR:	3
RESULTAT	4
MATERIAL	4
PROJEKTETS FRAMGÅNGSFAKTORER	4
PROJEKTETS UTMANINGAR:	4
PROJEKTVERKSTÄDERNA:.....	5
EN VÄG IN:	9
SAMVERKAN OCH SAMORDNING:	11
ÖKA NYANLÄNDA MÄN OCH KVINNORS MÖJLIGHET ATT GÖRA YRKESVAL UTIFRÅN INTRESSE SNARARE ÄN UTIFRÅN SAMHÄLLETS KULTURELLA FÖRVÄNTNINGAR	11
SAMARBETET MED CIVILSAMHÄLLET	13
ATTITYDPÅVERKAN	14
TILLGÄNGLIGHET:	14
IMPLEMENTERING	15
PROJEKTETS MÅLUPPFYLLELSE:	17
WEBBENKÄTEN - SJÄLVSKATTNINGSVERKTYGET	24

Sammanfattning

Projektets framgångsfaktorer

Eftersom projektets samtliga deltagande 8 kommuner arbetar utifrån lokala behov med fokus på olika inriktningar är det svårt att identifiera framgångsfaktorer som gäller samtliga kommuner. Följande framgångsfaktorer är emellertid gemensamma för samtliga kommuner:

- **Bemötande** – Samtliga intervjuade deltagare är nöjda med projektpersonalens bemötande och uppger att de är mycket hjälpsamma, hjälper till med språket, att hitta praktikplatser, arbete, utbildningar och svarar på frågor.
- **Tid** – Samtliga deltagare tycker att projektpersonalen har haft tillräckligt med tid för dem och gett dem det stöd de har behövt.
- **Projektmedarbetarnas kontaktnät till arbetsgivare** – Hjälper deltagarna att få arbete genom förbättrade kontakter med arbetsgivare. Projektmedarbetarna ger även deltagarna referenser och utgör ett språkstöd mellan deltagare och arbetsgivare kring exempelvis anställningsavtal och andra frågor samt om missförstånd uppstår. Projektmedarbetarna följer vid behov ibland även med på anställningsintervjuer och hjälper till med kommunikationen.
- **Ökad samverkan kring arbetet med nyanlända** – Projektets regelbundna projektmedarbetarmöten har lett till en ökad samverkan och ett erfarenhetsutbyte där man kunnat lära av varandra och fört goda exempel vidare mellan länets kommuner när det gäller arbetet med nyanlända.

Projektets utmaningar:

Det har varit en *hög personalomsättning* i projektet såväl på kommunal nivå som på regional nivå. I 4 av de 8 deltagande kommunerna har personalbyten skett, i Östersund och Bräcke så mycket som 3 ggr. Den regionala projektledartjänsten har även den bytts 3 ggr. Detta har medfört att projektet har tappat fart. Personalomsättningen har även bidragit till att Arbetsförmedlingens representant upplever det som att personalen inte vet vilka nyanlända som deltar eller vad deltagarna har gjort samt att det är osäkert om deltagarna vet om att de deltagit i projekt Integration Jämtland Härjedalen. Även Arbetsförmedlingens representant i styrgruppen har bytts ut 3 gånger pga. föräldraledighet och personalbyten, något som medfört att det en period saknades en representant från Arbetsförmedlingen i styrgruppen.

Projektets upplägg har både sina fördelar och nackdelar. I och med att deltagande 8 kommuner testat så många olika aktiviteter utifrån lokala behov för att integrera nyanlända på arbetsmarknaden och i samhället så blir det svårt att följa upp resultatet av projektet exempelvis genom att titta på hur många som går ut i arbete. Det är *svårt att se en korrelation mellan resultat och aktivitet* när kommunernas metoder skiljer sig så mycket åt. Styrkan är att varje kommun har kunnat arbeta utifrån sina lokala behov och förutsättningar, vilket också var ett starkt önskemål vid utformandet av projektet.

Projektet ville synkronisera starten av *Den regionala webbplattformen* med ombyggnaden av Regionens nya hemsida. Detta medförde att webbplattformen blev rejält försenad och inte kom igång förrän i början av 2017. Projektledningen och kommunikatören hann då inte fylla den med det innehåll som projektet ville sprida, vilket ledde till att den inte marknadsfördes externt. Detta gjorde att webbplattformen aldrig kom att fylla någon verklig funktion samt aldrig bidrog till delmål 4: att öka kunskapen om mångfald och integration i samhället.

Resultat

Material

Utvärderingen baseras på djupintervjuer (1-1,5 tim långa) med 2 projektledare, 9 projektmedarbetare från samtliga deltagande kommuner samt 28 nyanlända projektdeltagare, 2 arbetsgivare, en styrgruppsmedlem, 2 frivilligsamordnare, 1 Arbetsförmedlingschef och Arbetsförmedlingens regionala representant i arbetsgruppen. Dessutom har projektets webbenkät som fylls i av projektets deltagare sammanställts. 42 deltagare har besvarat webbenkäten. Två implementeringsworkshops har även hållits med projektmedarbetare och stämts av med ledningsgruppen. Utvärderaren har även deltagit som deltagande observatör vid projektets utbildningsinsats för attitydpåverkan Resan samt vid fyra olika informations- och diskussionsgrupper kring jämställdhet och diskriminering. Projektets lägesrapporter, inrapporterad SCB-statistik samt övriga projektdokument har även genomgått.

Projektets framgångsfaktorer

Då deltagande 8 kommuner arbetar utifrån lokala behov med fokus på olika inriktningar är det svårt att identifiera framgångsfaktorer som gäller samtliga kommuner. Det stora antalet kommuner gör också att det blir förhållandevis få deltagare som intervjuats från varje kommun, vilket gör det svårt att dra slutsatser kring framgångsfaktorer. Följande framgångsfaktorer är emellertid gemensamma för samtliga kommuner:

- **Bemötande** – Samtliga intervjuade deltagare är nöjda med projektpersonalens bemötande och uppger att de är mycket hjälpsamma, hjälper till med språket, att hitta praktikplatser, arbete, utbildningar och svarar på frågor.
- **Tid** – Samtliga deltagare tycker att projektpersonalen har haft tillräckligt med tid för dem.
- **Projektmedarbetarnas kontaktnät till arbetsgivare** – Hjälper deltagarna att få arbete genom förbättrade kontakter med arbetsgivare. Projektmedarbetarna ger även deltagarna referenser och utgör ett språkstöd mellan deltagare och arbetsgivare kring exempelvis anställningsavtal och andra frågor samt om missförstånd uppstår. Projektmedarbetarna följer vid behov ibland även med på anställningsintervjuer och hjälper till med kommunikationen.
- **Ökad samverkan kring arbetet med nyanlända** – Projektets regelbundna projektmedarbetarmöten har lett till en ökad samverkan och ett erfarenhetsutbyte där man kunnat lära av varandra och fört goda exempel vidare mellan länets kommuner när det gäller arbetet med nyanlända.

Projektets utmaningar:

Det har varit en *hög personalomsättning* i projektet såväl på kommunal nivå som på regional nivå. I 4 av de 8 deltagande kommunerna har personalbyten skett, i Östersund och Bräcke så mycket som 3 ggr. Den regionala projektledartjänsten har även den bytts 3 ggr. Detta har medfört att projektet har tappat fart. Personalomsättningen har även bidragit till att Arbetsförmedlingens representant upplever det som att personalen inte vet vilka nyanlända som deltar eller vad deltagarna har gjort samt att det är osäkert om deltagarna vet om att de deltagit i projekt Integration Jämtland Härjedalen. Även Arbetsförmedlingens representant i styrgruppen har emellertid bytts ut tre gånger pga. föräldraledighet och personalbyten, något

som medfört att det en period saknades en representant från Arbetsförmedlingen i styrgruppen.

Projektets upplägg har både sina fördelar och nackdelar. I och med att deltagande 8 kommuner testat så många olika aktiviteter utifrån lokala behov för att integrera nyanlända på arbetsmarknaden och i samhället så blir det svårt att följa upp resultatet av projektet exempelvis genom att titta på hur många som går ut i arbete. Det är *svårt att se en korrelation mellan resultat och aktivitet* när kommunernas metoder skiljer sig så mycket åt. Projektet blir på detta sätt mer en think tank där man testat flera olika insatser. Styrkan är att varje kommun har kunnat arbeta utifrån sina lokala behov och förutsättningar, vilket också var ett starkt önskemål vid utformningen av projektansökan.

Projektet ville synkronisera starten av *Den regionala webbplattformen* med ombyggnaden av Region Jämtland Härjedalens nya hemsida. Detta medförde att den regionala webbplattformen blev rejält försenad och kom inte igång förrän i början av 2017. Projektledningen och kommunikatören hann då inte fylla den med det innehåll som projektet ville sprida, vilket ledde till att webbplattformen inte marknadsfördes externt. Detta gjorde att webbplattformen aldrig kom att fylla någon verklig funktion samt aldrig bidrog till delmål 4: att öka kunskapen om mångfald och integration i samhället

Projektverkstäderna:

Samtliga 8 deltagande kommuner har genomfört varsina projektverkstäder med olika inriktningar som grundar sig på de lokala behoven.

Berg:

I Berg anordnar man **handledarutbildningar** för att lättare få in praktikanter och förbättra handledarnas mottagande. Handledarutbildningen består av 6 olika block. När handledarna genomgått de olika blocken ska de ha tagit emot en praktikant i 3 månader för att få diplom och bli en riktig handledare.

Block 1 innehåller handledarrollen, vilka praktikformer som finns, verktyg, mentorskapet, övningar för att bli en grupp, en f.d. flykting som fått arbete berättar om sin väg till arbete, Arbetsförmedlingen berättar om etableringen, nystartsjobb och instegsjobb. (1 dag)

Block 2 migration, världsläget, statistik, flyktingsamordnare berättar om sitt arbete och migrationens historia i Sverige.

Block 3 språk och kultur

Block 4 föreläsning med exempelvis Kjell Kampe kring kulturmöten i arbetsliv

Block 5 Trauman

Block 6 Frivilligorganisationer kommer

Bräcke:

- ✚ **Körkortsteorikurs** - genomfördes i början av projektet via JGY men inte längre. Kommer att erbjudas i framtiden via något av studieförbunden.
- ✚ **Etableringskoordinator** som aktivt arbetar med personer i etableringen för att koppla ihop dem med arbete. Träffar individen och tar reda på vad individen har för behov och samverkar med Arbetsförmedlingen för att hitta en arbetsplats som kan ta emot individen utifrån dess behov.
- ✚ **Samarbete med vården** – för att stötta upp vården med kompetensförsörjning ur målgruppen nyanlända som varit länge i Sverige och står långt ifrån arbetsmarknaden, samarbetade projektet med kommunens bemanningsenhet. Man träffade individen och läste av om personen kunde passa att arbeta inom vården och var intresserad av detta. Om så var fallet hjälpte man personen att få jobb via praktik eller direkt till jobb.
- ✚ **Fördjupad samhällsorientering** – nyanlända behöver förstå samhället för att komma ut på arbetsmarknaden. Projektet informerar därför om arbetsmarknaden, fysisk och psykisk hälsa och bjuder in föreläsare som pratar om sitt ämne. Exempelvis har barnmorskor, bilskollärare, Försäkringskassan och polisen föreläst.
- ✚ **Interkulturell kunskap och kommunikation i förskolorna** – under 2017 låg ett fokus på familjer och föräldrar där man stöttar upp förskolorna med interkulturell kunskap och kommunikation då förskolorna såg ett behov av detta. Projektet organiserade föreläsare som ledde en workshop inför höstterminen och bokcirkel anordnades kring hur man arbetar med människor från andra kulturer.
- ✚ **Studiecirkeln Älskade barn** – arbete pågick i samarbete med Rädda barnen för att anordna studiecirkeln Älskade barn för nyanlända föräldrar som besöker familjecentralen och ev. andra platser tillsammans med studieförbunden.
- ✚ **Projekt Språkvän** – avslutades i augusti 2017 och implementerades i ordinarie verksamhet. Här kan svenskar anmäla sig och matchas ihop med någon från en annan kultur som har liknande intressen. Man blir kompis med en nyanländ och kan förhoppningsvis hitta på något kul tillsammans och lära sig något om en annan kultur. Den nyanlände får i sin tur en svensk vän något man märkt är ganska svårt annars.

Härjedalen:

Härjedalens projektverkstad syftar bland annat till att skapa en **mötesplats och träffpunkt på tingshuset i Sveg**. Projektet har skapat **studieplatser** dit elever kan komma och studera om de inte har egen dator. De som studerar på distans kan även sitta på tingshuset och **tentera av kurser från universitetet**. Ett **café** och en hörna där eleverna kan **värma eller köpa mat** har också anordnats. Projektet har även ordnat så att **Arbetsförmedlingen** kommer och finns på plats 2 timmar en eftermiddag i månaden. **Studievägledaren** finns också på plats en viss tid.

Man försöker även i Härjedalen att i sin projektverkstad förstärka matchningen mot arbete genom utbildning och arbetsliv. Innan projektet startade fanns det i princip inte en enda kurs utan endast SFI. En **undersköterskeutbildning** pågår nu där såväl nyanlända som svenskfödda deltar. **Språkstödjare** är även med på utbildningen och en **SFI-lärare** arbetar som språkstödjare till vårdläraren. Man försöker tillsammans med Lärcentrum att anordna fler utbildningar som exempelvis lokalvårdsutbildning 100 p och barnskötarkurs via Komvux.

Projektet arbetar med åldersgruppen 25 år och uppåt och de som finns på HVB-hemmen börjar man nu plocka över till projektet. Man har även startat en grundläggande vuxenutbildningsgrupp och ska arbeta på att förbättra samverkan med gymnasiet.

Krokom:

Projektverkstaden i Krokom arbetar mycket med *matchning* för att få ut nyanlända i arbete och praktik. Projektet arbetar även mycket med *attitydpåverkan* gentemot chefer inom kommunens avdelningar där man tar emot praktikanter för att få kommunen som arbetsgivare att ta emot fler nyanlända. Projektet har också börjat se över vad kommunen har för arbetskraftsbehov framåt i tiden genom att titta på vilka yrkeskategorier som går i ålderspension och lyfta den frågan inom kommunen.

Man har även anställt en person som arbetar mycket med att *stödja frivilligsektorn inom civilsamhället och föreningslivet*. Personen arbetar bl.a. hårt med Vänner utan gränser – en individmatchning mellan svenskar och nyanlända för att skapa vänskap och relation.

Ragunda:

- **Civilsamhället** – samarbete med idrottsklubbarna och en frivilligsamordnare driver detta
- **Språkstuga** – i Bispgården med stort fokus på vuxna asylsökande som inte får gå SFI. Man lär sig svenska av svensktalande personer som en förberedande svenska innan man börjar SFI.
- **Boende** – här har man tidigare mest tittat på den offentliga sidan men har nu även börjat inventera den privata.
- **Nära samarbete med SFI och Arbetsförmedlingen** – projektet delar nu lokal med SFI och Arbetsförmedlingen finns bara något kvarter bort. Man bygger relationer och har kontinuerliga matchningsmöten där man går igenom vilka nyanlända man behöver fokusera på.
- **Samverkan med projekt UVAS** – kring de nyanlända som har lämnat etableringen.
- **Möjliggörare** – Om personer har en idé försöker man stötta dem att förverkliga sin idé. Exempelvis har en mötesplats skapats på förslag från några nyanlända.
- **Mångfaldscafé** - drivs av Taktik i samarbete med projektet. Man sitter på Strandliden där man delar lokaler med integrationsenheten, SFI, HVB-hem, administrationen för HVB-hem och Mångfaldscaféet och har drop-in vissa tider.
- **Mötesplats och drop-in** – på biblioteket i Stugun och i byggnaden Rondellen i Bispgården på vissa tider. Alla är välkomna men merparten är nyanlända.

Strömsund:

I början av projektet bildades en **arbetsgrupp** där man samlade aktörer som arbetade med nyanlända exempelvis Arbetsförmedlingen, flyktmottagningen, andra projekt och frivilligsamordnaren. SFI saknas men samarbete har påbörjats genom att samhällsorienteringen hålls i samma lokaler. Arbetsgruppen tittade på hur man arbetade med nyanlända, vad som kunde förbättras och vad som fungerade bra.

Diskussioner fördes, man bollade och omarbetade. Utifrån detta upprättades rutiner där man strukturerade upp en rutin för nyanlända praktikanter inom etableringen med en checklista där

man går igenom allt ifrån ett inskrivningssamtal, studiebesök och information om kommunen. En praktikmapp är upprättad för att det ska bli så bra som möjligt för deltagaren och man följer upp praktikplatserna med handledare samt ger deltagarna praktikintyg efter slutförd praktik. Man arbetar nära arbetsmarknadsenheten med praktikplatser, särskilt etableringskoordinatören som är kopplad till Arbetsförmedlingen. Även samhällsorienteringen har växt fram utifrån arbetsgruppen.

Antalet praktikplatser har ökat inom Strömsunds kommun som en följd av projektets **handledarutbildning**, något som utgör en lokal framgångsfaktor. Handledarutbildningen har utformats efter dialog med cheferna inom kommunen kring vilken typ av stöd de behövt för att känna sig bättre rustade att ta emot praktikanter. Facket har tittat på handledarutbildningen och tycker att handledare ska ha den för att ta emot praktikanter generellt men specifikt nyanlända. Totalt har 155 handledare utbildats genom projektet. Då Strömsunds kommun totalt har 1 200 anställda utgör detta 13% av kommunens anställda. 41 st av de totalt 94 deltagarna i Strömsunds kommun har haft en arbetspraktikplats, dvs. 44%.

Ett annat viktigt framgångsrikt område i Strömsund har varit **samhällsorienteringen** för nyanlända. Den samhällsorientering som kommunen har ansvar för nådde inte riktigt den kvalitet som den bör göra. Man byggde därför upp en organisation kring samhällsorienteringen i samråd med Arbetsförmedlingen där man genomför en grundkurs, en fördjupningskurs och en specialkurs mot arbete. Eftersom projektpersonalen som arbetar med detta inte bara är projektanställda utan ingår i ordinarie verksamhet kommer man att kunna fortsätta att arbeta med detta även efter projektslut. I samhällsorienteringen diskuterar man även jämställdhet och mångfald med material från Göteborg som tidigare testats i Samordningsförbundets projekt MEKA och HAMSAM och vidareutvecklar detta.

Åre:

- I början av projektet arbetade projektet strategiskt för att öppna dörrar för verkstäder och skapa ett *snabbspår*. Det var svårt att rekrytera till vård, måltid och förskola. Projektmedarbetaren utvecklade därför en vårdutbildning tillsammans med vuxenutbildningen där man försökte gena förbi grundvux och ta fram en egen utbildning. Efter ett år märkte man emellertid att det inte fungerade då målgruppen tappade för mycket kunskap. Verkstaden lades därför ned.
- Den andra verkstaden *Rekrytering och introduktionsprogrammet för städ, måltid och förskola* är nu implementerad och har gått in i projektet Nyår där det finns resurser och stödpersoner. Projekt Nyår löper till 2019 och under den tiden är det tänkt att programmet ska implementeras i vuxenutbildningen. Projektet gjorde här inte en utbildning utan istället en branschkurs med fyra träffar.
- Projektet har även skapat ett *kommunalt praktikprogram* med 50 avsatta praktikplatser för nyanlända inom kommunen. Eftersom vård, förskola och städ ingår i verkstaden ovanför ingår de inte här. Man har startat igång i liten skala och arbetar på att få igång den via arbetsmarknadsenheten. 10 personer har genomgått projektets handledarutbildning.
- *”Kvinnor kan – vägen mot arbete”* är en kvinnogrupp där projektpersonalen och de kvinnliga deltagarna diskuterar hälsa, mänskliga rättigheter, familj och relationer samt arbete. De träffas en gång per vecka i en grupp om sex personer och startar kommande

vecka en ny grupp om elva personer. Under hösten 2017 startade även en likadan grupp fast för män.

- En *värdsutbildning* genomförs även via turistföretagarna tillsammans med Expectum. Via destinationsbolagen får projektet några av deras licenser för att utbilda nyanlända i gruppform. Utbildningen är egentligen individuell men när man inte kan det svenska språket tillräckligt så blir den för mastig att ta till sig individuellt.

Östersund:

Östersunds projektverkstad var försenad pga. att den första lokala projektledaren slutade. Integrationsstrategen förberedde för projektverkstaden genom att anta en integrationsstrategi, tog beslut i kommunfullmäktige om 100 praktikplatser för nyanlända i Östersunds kommun och skapade ett forum bestående av samtliga politiska partier förutom SD där även kommunchefen sitter med, dit integrationsstrategen kan vända sig med frågor. När projektledaren väl kom på plats började därför projektverkstaden rulla och man har en bred förankring såväl politiskt som på tjänstemannanivå.

- Projektverkstaden har en frivilligsamordnare anställd som samarbetar med och stöttar *civilsamhället*.
- Koordinatorerna arbetar med *praktik och subventionerad anställning* samt *utbildar handledare* för att kunna ta emot målgruppen på ett bra sätt.
- Östersund har utvecklat ett *praktikprogram* som ska förbereda deltagarna inför och under praktik genom att berätta om sociala koder på en arbetsplats, fackliga frågor m.m. Här ligger även *matchningsfrukostar* mellan företagare och nyanlända.
- Projektet har även anordnat ett *entreprenörskapsspår*, en ren preparandkurs där man varvade SFI med matnyttig kunskap om hur man startar eget företag tillsammans med Primrose.

En väg in:

De kommuner som ingår i projektet har samtliga arbetat med "En väg in" men har valt att göra detta på olika sätt utifrån lokala behov. Åre och Strömsunds kommuner har valt att göra det genom att de aktörer som möter målgruppen bildar forum och samverkar kring praktikplatser och lediga arbeten. I Östersunds kommun har man istället valt att göra det genom att försöka förbättra kommunens samtliga förvaltningars bemötande av målgruppen såsom de möter övriga kommuninvånare istället för att en isolerad integrationsenhet ska göra det och ha kunskap om allt.

I Berg har det främst varit etableringskoordinatören i projektet som arbetat med En väg in och haft kontakt med SFI, flyktingsamordnaren och tagit kontakt med personerna så de slipper ta separata kontakter själva. I Härjedalen gör Arbetsförmedlingen och studie- och yrkesvägledningen sin kartläggning tillsammans som sedan blir en handlingsplan där de nyanlända först lär sig svenska och sedan en studieplan där deras kunskaper eventuellt valideras. Arbetsförmedlingen, SFI-lärarna och studie- och yrkesvägledarna har även återkommande möten där detta diskuteras. Detta har utvecklats sedan man flyttade till tingshuset eftersom man innan var utspridda på olika platser. Man har därför oftast sina träffar på tingshuset. Man har även skapat verksamhetsmöten och är nu ca 13 st som sitter i

tingshuset där Integration Jämtland Härjedalen, UVAS, Kommunala vuxenutbildningen (särsvux, gruv, gymnasiekurser och SFI) är samlokaliserade.

I Krokom har Arbetsförmedling, Arbetsmarknadsenhet och Integration samarbetat mycket för att den nyanlände i etableringen ska ha en enkel väg in utifrån att man har etableringskoordinatortjänsten. Etableringskoordinatören utgör ansiktet utåt för Arbetsförmedlingen i första hand, åker ut och har dialogen med företagen, har god individkännedom och kan göra bra matchningar. Etableringskoordinatören gör mycket av det Arbetsförmedlingen inte hinner med som det personliga mötet. Projektet har kontinuerliga träffar med Arbetsförmedlingen där man går igenom matchning och där Arbetsförmedlingens roll blir mer beslutande (etableringskoordinatören tar inga beslut).

Detta underlättar för deltagaren som inte behöver gå till olika ställen. Arbetsgivare ska också se enkelheten i att inte kontakta Arbetsförmedlingen i en fråga och Arbetsmarknadsenheten i en annan utan istället kan projektpersonalen i sin tur delegera frågorna till den man ser passar bäst för att svara. Man har på det sättet försökt lära känna varandras verksamheter och arbetar för att bli lättillgängliga.

Genom att man fått ökade resurser genom projektet har man i Ragunda kommun kunnat delat upp områdena så att projektmedarbetaren tar hand om vägledning, praktik, studier eller arbete. Gäller det boende eller övrig service hänvisas man till två andra integrationssamordnare. Man skulle dock kunna arbeta mer med kommunens hemsida och göra den tillgänglig på olika språk, uppger projektmedarbetaren. Ofta är dock den personliga kontakten viktigast eftersom det svenska systemet är snårigt.

I Bräcke samverkar man kring individerna framförallt i etableringen tillsammans med SFI och Arbetsförmedlingen men hjälper även till i kontakten med andra myndigheter. Integrationsservice har drop-in två gånger i veckan och har systematiska träffar med Arbetsförmedling och SFI en gång i månaden där man försöker samverka och stämma av aktuella enskilda ärenden men framförallt vad som händer kring gruppen elever. Arbetsförmedlingen informerar då om vad som är aktuellt från deras sida samt vad staten bestämmer sig för att göra.

Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har nu också varsitt arbetskontor i arbetsmarknadsenhetens lokal och även Migrationsverket har tillgång till arbetsmarknadsenhetens lokal för att träffa individer. Man har fört en tydligare dialog med Migrationsverket och lagt mer krut på att försöka samarbeta med dem eftersom antalet nyanlända som inte har uppehållstillstånd har ökat så mycket. Polisen och SYV vill också sitta i lokalen men det har inte funnits plats än så länge.

Samtliga 8 kommuner har därmed arbetat med att utveckla arbetsmodellen ”En väg in”. Beroende på kommun arbetar man olika med ”En väg in” i projektet. Arbetsmodellerna skiljer sig därför en hel del åt. Det går därför inte att säga att projektet har uppnått en regionalt samordnad modell men däremot åtta kommunalt samordnade modeller, vilket är helt i linje med projektansökan.

Samverkan och samordning:

7 av 8 intervjuade projektmedarbetare, dvs. 87,5% tycker att samverkan och samordningen kring nyanlända män och kvinnor har ökat som en följd av projektet. En projektmedarbetare kan inte svara på frågan då medarbetaren kommit in i projektet så sent att medarbetaren inte vet hur det såg ut innan projektet.

På projektmötena kan projektmedarbetarna utbyta arbetsätt och erfarenheter från andra kommuner som de tycker är intressanta, inspirerande och överförbara till sin egen kommun. Inledningsvis handlade det mer om hur man löst praktiska saker och hur organisationen såg ut medan det nu handlar mer om metoder och arbetsätt som en följd av projektet.

Arbetsförmedlingens regionala representant i arbetsgruppen uppger att samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Östersunds kommun har förbättrats de senaste åren men att detta inte beror på projekt Integration Jämtland Härjedalen utan på fördjupad samverkan på ledningsnivå. I ledningsgruppen Vägen till arbete lyfter man upp flera projekt som syftar till att leda mot arbete och detta har skapat en större medvetenhet internt i kommunerna om hur projekten kan jacka i varandra och det kan också skapa lite andra samverkansytor kopplat till regionen och integrationsstrategin, menar respondenten. Projektet utgår ifrån varje kommuns lokala behov och förutsättningar när man går in i olika saker.

Öka nyanlända män och kvinnors möjlighet att göra yrkesval utifrån intresse snarare än utifrån samhällets kulturella förväntningar

I **Strömsund** har projektet diskuterat jämställdhet, mångfald och diskriminering inom ramen för den fördjupade samhällsorienteringen. Projektmedarbetarna har använt sig av material från Göteborg som testats i Samordningsförbundets projekt MEKA och HAMSAM. Olika yrken har gått igenom och diskuterats huruvida de är mansdominerade eller kvinnodominerade och deltagarna har fått fundera och resonera kring detta. Deltagarna har jämfört skillnader mellan män och kvinnor i hemlandet och hur det ser ut i Sverige. Deltagaren berättar att kvinnorna i deltagarens hemland inte arbetar utan är hemma och sköter hemmet medan det inte är någon skillnad mellan män och kvinnor i Sverige utan här arbetar båda könen inom alla yrken och både mamman och pappan kan vara föräldralediga.

I **Berg** har projektpersonalen diskuterat jämställdhet kopplat till yrkesval samt vikten av att dela på hushållsarbetet. Projektmedarbetarna har även lyft frågan kring diskriminering med projektdeltagarna och de svenska regler som säger att man inte får diskriminera någon samt berättat hur man går tillväga om man blir utsatt för diskriminering.

Projektmedarbetaren i **Ragunda** upplever att det är lättare att uppmuntra yngre deltagare till att göra egna val oberoende av rådande normer kring vad som är traditionellt kvinnligt eller manligt. Man informerar om alla möjligheter som finns i Sverige så att de inte bara ska tänka på det som de är vana finns i sina hemländer. Man utgår dock ifrån deltagarnas intressen och försöker inte att pressa dem att göra könsotypiska yrkesval utan lockar mera genom att exempelvis anordna studiebesök hos industriföretag för kvinnor. Man är ärlig med vilka yrkesgrupper som efterfrågas så att de kan få arbete och för en dialog med dem där man utgår ifrån varje individ. Man presenterar möjligheterna och förklarar att om man lägger manken till så kan man bli vad man vill.

I **Härjedalen** har projektmedarbetarna kompletterat sin jämställdhetsutbildning i körkortskurserna till deltagarna med sexualundervisning uppdelat i kvinno- och mansgrupper.

Per Rydberg, diakon från Hälsingland och van att arbeta med dessa frågor håller i grupperna för männen medan barnmorskor från landstinget håller i kvinnogrupperna. I vissa länder är männen vana att bestämma allt kring sexlivet men här klargörs exempelvis att ett nej från kvinnan är ett nej. Grupperna har enligt projektmedarbetaren i Härjedalen varit väldigt populära och deltagarna har efterfrågat fler diskussionstillfällen.

I **Bräcke** har projektmedarbetaren inte använt diskussionsmaterialet kring jämställdhet i deltagaraktiviteter utan enbart för egen del för att reflektera kring hur man kan ha ett jämställdhetstänk i utformningen av projektverkstäderna. Projektmedarbetaren vet inte om etableringskoordinatören har använt diskussionsmaterialet med deltagarna. Däremot har projektmedarbetaren tänkt att jämställdhet ska vara ett återkommande ämne i den fördjupade samhällsorienteringen.

Bräcke har istället inom ramen för projektverkstaden *Samarbete med vården* arbetat för att få in fler män i vården. Projektmedarbetaren upplever delvis att man lyckas uppmuntra deltagarna till att göra egna val oberoende av vad som är traditionellt kvinnligt eller manligt. Deltagarna vill ha ett jobb som är lätt att få och det innebär att det är flera män som söker sig till undersköterskeyrket även om de inte gör det för att just bryta könsroller. Man ser snarare att jämställdhet handlar mer om hur man förhåller sig till varandra mellanmännligt i andra sammanhang än i val av yrke. Det är inte heller många utländska män som tar föräldraledigt även om det förekommer några.

I **Östersund** har koordinatörerna försökt lyfta fram diskussioner kring jämställdhet kopplat till yrkesval i träffarna med deltagarna. Hermods som är Östersunds kommuns utförare av samhällsorientering har även anordnat kvinnogrupper där de försöker vända på föreställningarna om vad kvinnor kan arbeta med. Behovet av liknande mansgrupper har också uppmärksamats och är under utveckling. Grupperna genomförs inom ordinarie verksamhet och innefattar samtliga nyanlända dvs. inte enbart projektets deltagare för att skapa långsiktiga resultat som lever kvar efter projektets avslut. Frågan lyfts även inom ramen för den introduktion kring samhälle/arbetsliv som ges via Integrationservice till samtliga nyanlända. Sedan en tid tillbaka sker också ett arbete kring detta via Arbetsförmedlingen i form av webinarier till samtliga nyanlända.

I **Åre** kommun har man lyckats få 2–3 nyanlända män att arbeta på förskola och 4–5 män att arbeta inom vården. Det har emellertid varit lättare att få männen att välja traditionellt kvinnliga yrken än att få kvinnorna att välja traditionellt manliga yrken. Inga nyanlända kvinnor i Åre kommun har valt traditionellt manliga yrken men projektpersonalen försöker att lyfta möjligheten och diskutera den. Projektpersonalen märker dock att det förekommer mer stereotyptänkande bland nyanlända än bland svenskar.

Medarbetaren diskuterar jämställdhet på samtliga informationsträffar, i kvinnogruppen ”Kvinnor kan” samt i motsvarande mansgrupp. I gruppen ”Kvinnor kan” träffas 9 kvinnor som kommit olika långt i sin språkutveckling och i sin etablering i samhället. Kvinnorna stöttar varandra både i språkförståelse men även i diskussioner kring viktiga frågor i samhället. De har 6 träffar och pratar om grupptillhörighet, kreativitet, hälsa, mänskliga rättigheter, familj och relationer och arbete. Under träff 5 bjöds kvinnor in som arbetade inom olika sektorer. I mansgruppen som startade i september 2017 deltog 6 män som under 6 träffar diskuterade samma ämnen som kvinnorna men ur ett manligt perspektiv.

I **Krokom** tycker projektmedarbetaren att man lyckas uppmuntra deltagarna att göra egna val oberoende av rådande normer kring vad som är traditionellt kvinnligt eller manligt. Medarbetarna är väldigt medvetna om det och försöker att utgå ifrån personens intresse snarare än typiskt manligt och kvinnligt. De försöker också att inte utgå så mycket ifrån personens kompetens dvs. vad deltagaren arbetat med tidigare eller är utbildad till utan också vad de är intresserade av. Har en deltagare tidigare arbetat inom vården så kan deltagaren absolut ut och köra traktor.

Vissa kommuner har redan sedan start varit igång med olika aktiviteter för att öka nyanlända män och kvinnors möjlighet att göra yrkesval utifrån intresse snarare än utifrån samhällets kulturella förväntningar. För andra kommuner har det tagit betydligt mer tid att hitta de rätta formerna för arbetet. En anledning kan vara att detta är ett nytt område för de flesta och man har varit ovan vid att hitta de rätta arbetsmetoderna. Vid projektslut tycks emellertid samtliga kommuner arbeta aktivt för att bidra till att uppfylla målet.

64% av männen och 63% av kvinnorna¹ uppger vid projektslut att de har gjort sitt yrkesval baserat på intresse, kompetens och arbetsmarknad snarare än utifrån samhällets kulturella förväntningar. Övriga deltagare har inte fått något arbete via projektet än utan deltagit i projektets körkortsteori, matlagningskurs eller deltar fortfarande i projektet eller fick inget arbete. Ingen deltagare uppger med andra ord att de valt yrke utifrån könsroller, vilket är väntat.

Tittar man emellertid på de yrken de intervjuade deltagarna har valt så följer de dock till stora delar traditionella könsroller. En del yrken är mer neutrala men två män bryter traditionella könsgränser genom att vilja arbeta som undersköterska och sjuksköterska och en deltagare har arbetat på bibliotek där deltagaren uppger att det mest arbetade äldre kvinnor. Vad gäller de kvinnliga deltagarna så är en del yrken mer neutrala men ingen bryter några traditionella könsgränser. Det handlar om arbete inom: café, undersköterska, språkstöd/samhällsinformatör integrationsenheten, förskola, vårdbiträde på äldreboende och utbildning i redovisning.

Deltagarna uppger med andra ord att de väljer yrke utifrån intresse, kompetens och arbetsmarknad snarare än könsroller men tittar man närmare på de yrken de väljer så är det endast två-tre av de manliga deltagarna som valt ett könsotypiskt yrke. Projektet hade dock inte heller som mål att få deltagarna att göra könsotypiska yrkesval utan endast att öka deras möjligheter att göra detta. Någon större effekt på de intervjuade deltagarnas yrkesval kan emellertid inte ses men de som kan ses upptäcks hos männen, vilket kan bero på deras traditionella roll i samhället som familjeförsörjare medan kvinnorna i många länder tar hand om hem och barn.

Samarbetet med civilsamhället

En mycket stor mängd olika aktiviteter har genom projektet genomförts i samverkan med civilsamhället. Ett exempel av aktiviteter är exempelvis språkcaféer som anordnats i samarbete med kyrkan och SFI, syrisk afton med syrisk mat som anordnats i samarbete med hembygdsgårdar, SFI och kyrkan, och hantverksgrupper som anordnats tillsammans med Röda korset. Projektet har haft som mål att förbättra kontakterna mellan nyanlända och föreningar och fritidsaktiviteter. Med tanke på den stora mängd aktiviteter som har genomförts i samverkan med civilsamhället är det dock förhållandevis få deltagare som

¹ Baseras på 68 tillfrågade deltagare

uppger att de fått en ökad kontakt med civilsamhället. En anledning kan vara att de nyanlända inte alltid vet om vem som arrangerat aktiviteten.

Attitydpåverkan

Projektets har anordnat tre utbildningsdagar kring attitydförändringar och utarbetat ett material kring attitydförändringar som heter Resan. Utbildningen kring attitydpåverkan blev en handledarutbildning för kommunerna dit de fick skicka 5-10 personer var. En del kommuner valde att sprida det inom kommunen genom att skicka personer från olika förvaltningar medan andra valde att skicka de som arbetar med integration. De som gick utbildningen genomgår Resan, ett rollspel där utbildningsdeltagarna får genomgå en flykt, ta del av diskussionsunderlag och en filmsekvens. Materialet syftar till att väcka tankar kring varför man säger nej till att ta emot nyanlända. Målet är att det ska leda till att fler tar emot nyanlända på praktikplatser och jobb i den egna organisationen.

Tillgänglighet:

Projektets 4R-analys har visat att det har förekommit mycket få deltagare med funktionsnedsättning i projektet. Endast i Ragunda kommun har det funnits deltagare med funktionsnedsättning. Frågan har diskuterats i projektet och Arbetsförmedlingens chef i Strömsund uppger att projektet har försökt att nå målgruppen nyanlända med funktionsnedsättning men säger att det har varit svårt. Framförallt eftersom det endast finns två nyanlända i Strömsunds kommun inskrivna på Arbetsförmedlingen som har en kodad funktionsnedsättning. Respondenten vet inte vad detta beror på. Man har lyft frågan på de lokala styrgruppsmötena men inte hittat någon lösning.

Respondenten tror att man behöver bli bättre på att identifiera och diagnostisera personer med funktionsnedsättning/ar. Hen funderar även på om det kan vara så att funktionsnedsättningar är något man inte pratar så mycket om i många länder och att nyanlända kanske inte vill berätta att de har en funktionsnedsättning eftersom de då kanske tror att det kan bli svårare att få arbete. Respondenten tror att det finns ett stort mörkertal kring detta och menar att det utgör ett förbättringsområde. Hur kan vi öppet prata om det? Respondenten tror att man måste bygga ett förtroende och en relation med den enskilde som gör att man kan gå vidare.

Projektpersonalen i länets 8 deltagande kommuner ser deltagarna i aktivitet och observerar och noterar hur deltagarna fungerar i olika situationer och vid behov kommuniceras detta med Arbetsförmedlingen för att starta en utredning av Arbetsförmedlingens specialister. Medarbetarna uppger dock att de flesta nyanlända med funktionsnedsättningar saknar diagnos och eftersom det tar ganska lång tid att få en utredning och diagnos så finns de inte med i statistiken. En annan anledning till bristen på deltagare med funktionsnedsättningar i projektet som lyfts av projektmedarbetarna kan vara att de flesta kommuner de senaste åren inte har tagit emot kvotflyktingar och att det är dessa som främst har funktionsnedsättningar.

För att öka projektpersonalens kunskap om tillgänglighet har tre riktade insatser genomförts kring tillgänglighet i projektet (framtagandet av mallar kring tillgänglighet våren 2016, en tillgänglighetsdag kring kris och trauma av Suzanne Gieser fil dr och legitimerad psykoterapeut vid Kris- och traumacentrum i Stockholm 2016 samt en föreläsning av Björn Berglin på Psyber i december 2017 kring hur man känner igen psykisk ohälsa hos nyanlända samt vilken typ av ohälsa som är vanligt förekommande.

Några projektmedarbetare har även deltagit i projekt UVAS tillgänglighetsdag där Arbetsförmedlingen berättade om de resurser de har för att stötta personer med

funktionsnedsättningar, två ambassadörer från Hjärnkoll berättade om Aspergers syndrom, borderline, personlighetsstörning, ångest, tvångstankar och tvångshandlingar, självskadebeteende, suicidtankar och suicidförsök, Plug in berättade om hur man arbetat med tillgänglighet i Plug In och Enheten för neuropsykiatri berättade om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Implementering

Två implementeringsworkshops hölls under våren 2017 med projektmedarbetarna för att identifiera projektets framgångsfaktorer samt hur dessa kan implementeras i ordinarie verksamhet efter projektslut. Tillsammans identifierade projektpersonalen vad som hade fungerat bäst i projektet som man ville tillvarata efter projektslut. Därefter rangordnade projektpersonalen framgångsfaktorerna genom att prioritera dem på följande sätt:

- ✚ **Samverkan mellan kommunerna** (10 prioriteringar)
Tips, idéer och upplägg. Småprojekt får en plats i ett större sammanhang.
- ✚ **Via projektet har det skapats innovation och utveckling** (6 prioriteringar)
- ✚ **Tack vare projektet har det öppnats dörrar att våga ta emot praktikanter och anställningar inom kommunens verksamheter** (man stöttar med språkstöd) 5 prioriteringar
- ✚ **Samlokalisering med utbildningsanordnare, andra projekt, andra myndigheter & studievägledare – leder till informellt, snabba kontakter, infospridning, dela idéer – leder till SNABBA RYCK!** (3 prioriteringar)
- ✚ **SO-grund + fördjupning** – organiserat dagtid inom etableringen (2 prioriteringar)
- ✚ **Kontakt med föreningslivet** – exempelvis hembygdsgårdar/föreningar/ idrottsföreningar – leder till kontaktytor för deltagarna och leder även till matchningsvinster för etableringskoordinatorerna (2 prioriteringar)
- ✚ **Handledarutbildningen har höjt statusen på handledarna och lett till ökat erfarenhetsutbyte mellan handledarna** (2 prioriteringar)
- ✚ **Ökat samarbete mellan kommunen och Arbetsförmedlingen**
- ✚ **Etableringskoordinatorernas arbete utvecklas/underlättas.** Integration Jämtland Härjedalen har breddat deras möjlighet att utföra sitt uppdrag.
- ✚ **Språkcaféerna har gett möjlighet till kontakt mellan nyanlända & de som bor här sedan tidigare**
- ✚ **Tack vare projektet har positiv förändring skett i den politiska organisationen** (Ragunda)
- ✚ **Planera för vem som tar vid av det framtagna materialet**

Resultatet lyftes på ledningsgruppsmötet den 9 maj för att tillsammans med styrgruppen diskutera vidare hur de prioriterade framgångsfaktorerna kunde tillvaratas efter projektslut.

På ledningsgruppsmötet beslutades att:

- Projektmedarbetarna får avsätta tid att träffas även efter att projektet är slut och ledningsgruppen förväntar sig att projektmedarbetarna gör det. Krokombesök sammanfattas till det första mötet efter projektslut.
- Ledningsgruppen ville inte se en förlängning av projektet utan skulle istället se över möjligheterna till ett nytt projekt där man utökar målgruppen till att inte enbart innefatta nyanlända utan alla utrikesfödda plus även svenskfödda som står långt ifrån arbetsmarknaden. Vid ett sådant projekt kan personal från Integration Jämtland Härjedalen användas.

- Ledningsgruppen ville inte införa ett gemensamt regionalt styrdokument kring praktikplatser för nyanlända. Detta eftersom integrationsstrategierna redan finns utan varje kommun måste enligt ledningsgruppen föra en dialog med sina projektmedarbetare på lokal nivå.
- Samlokalisering med utbildningsanordnare, projekt, andra myndigheter och studievägledare leder till informellt, snabba kontakter, infospridning, dela idéer, dvs. snabba ryck. Upparbetad samlokalisering är redan implementerad efter projektslut och behövs inte lyftas i ledningsgruppen utan kan snarare vidareutvecklas.
- Härjedalen och Berg kommer att samarbeta vidare med civilsamhället men inte i projektförhållande utan man tittar vidare på det via Länsstyrelsen.
- SO-grund + fördjupad samhällsorientering organiserat dagtid inom etableringen kommer att fortsätta i Strömsund inom FUF efter projektslut. Beslut är taget i den lokala styrgruppen och man fortsätter att utveckla modellen och justera den.
- Kommunledningen i Strömsund har tagit beslut om att man ska använda projektets modell för handledarutbildning i samarbete med arbetsmarknadsenheten efter projektslut. Både kommunen och Arbetsförmedlingen är nöjda med utbildningen och facket har sagt att det är den här utbildningen medarbetarna ska gå. Projekt Öppen arena fortsätter att genomföra handledarutbildningen i Strömsund 2 ggr per termin. Härjedalen har också implementerat sin handledarutbildning. Berg komprimerar sin handledarutbildning och genomför den under en dag istället för vid 6 tillfällen med en heldag per tillfälle ca en gång i månaden med olika block. De tar då det viktigaste ur handledarutbildningen. Berg tar då hela arbetsgrupper istället för att välja ut någon ur arbetsgruppen.
- De mötesplatser och caféer som startats under projektet kommer att leva kvar liksom språkcaféet i Hede.
- Integrationsstrategen i Östersund uppger att de förändringar man upparbetat under projektet kommer att leva kvar efter projektslut i och med att man hela tiden medvetet har arbetat mycket strategiskt och långsiktigt. Detta medför att arbetssättet redan är implementerat i ordinarie verksamhet.

Projektets måluppfyllelse:

Totalt deltog 683 deltagare, 264 kvinnor och 419 män i projektet under projekttiden.

Projektmål: Underlätta för nyanlända män och kvinnor att komma närmare arbetsmarknaden eller etablera sig i arbete eller studier

Indikator: 50% av de nyanlända männen har gått vidare till arbete eller studier efter projektslut (utbildning och anställningstyp samt längd kategoriseras).

Resultat: Enligt projektets inrapporterade SCB-statistik har 148 av de 419 manliga deltagarna har gått vidare till arbete eller studier, dvs. **35%**. Denna siffra är dock inte korrekt då det enligt SCB saknas slutdatum för 148 deltagare. Detta gör att dessa 148 deltagare enligt SCB inte syns i SCB-statistikens resultat kring arbete studier. Då vi inte vet kön på dessa 148 deltagare är därför omöjligt att veta projektets slutgiltiga resultat könsuppdelat förrän detta rapporterats in. Det icke könsuppdelade resultatet till arbete/studier om man räknar bort de 148 deltagare som saknar slutdatum är dock **45%**. Målet 50% nåddes därför inte. En anledning är att många deltagare endast deltagit i insatser med koppling till civilsamhället som dock inte direkt leder till arbete/studier. 4 män har fått en fast/tillsvidareanställning, 135 män har fått en tidsbegränsad anställning medan information om anställningsform saknas för 33 män. 55 män arbetar heltid medan 84 arbetar deltid. På 34 män saknas information om heltid eller deltid.

Indikator: 50% av de nyanlända kvinnorna har gått vidare till arbete eller studier efter projektslut (utbildning och anställningstyp samt längd kategoriseras).

Resultat: 94 av de 264 kvinnliga deltagarna har gått vidare till arbete eller studier dvs. **36%**. Denna siffra är dock inte korrekt då det enligt SCB saknas slutdatum för 148 deltagare. Detta gör att dessa 148 deltagare enligt SCB inte syns i SCB-statistikens resultat kring arbete studier. Det är därför omöjligt att veta projektets slutgiltiga resultat förrän detta rapporterats in. Då vi inte vet kön på dessa 148 deltagare är därför omöjligt att veta projektets slutgiltiga resultat könsuppdelat förrän detta rapporterats in. Det icke könsuppdelade resultatet till arbete/studier om man räknar bort de 148 deltagare som saknar slutdatum är dock **45%**. Målet 50% nåddes därför inte. En anledning är att många deltagare endast deltagit i insatser med koppling till civilsamhället som dock inte direkt leder till arbete/studier. 5 kvinnor har fått en fast/tillsvidareanställning och 81 en visstidsanställning medan information om anställningsform saknas för 14 kvinnor. 33 kvinnor arbetar heltid och 53 deltid medan information om sysselsättningsgrad saknas för 15 kvinnor.

Indikator: 60% av de deltagande nyanlända männen ska ha erhållit en arbetspraktikplats eller en inom projektet planerad lämplig insats under sin tid i projektet.

Resultat: 402 manliga deltagare av totalt 419 manliga deltagare har erhållit en arbetspraktikplats eller annan lämplig insats, dvs. **96%**. Här har projektet med råge uppfyllt målet. Annan lämplig insats kan exempelvis vara: arbetspraktikplats, arbetsträningsplats, språkträningsgrupper med tema inför körkort, data eller konversation, diskussionsgrupp kring jämställdhet och icke-diskriminering, ALMI, Facket, körkortsteori, fortsatta körkortsstudier arbetsträning, studier på Vux, besök på jobbmässa, tillgänglighetsdagar med aktiviteter för att få med grundläggande kunskap om området för att underlätta arbete i turistnäringen.

Indikator: 60% av de deltagande nyanlända kvinnorna ska ha erhållit en arbetspraktikplats eller en inom projektet planerad lämplig insats under sin tid i projektet.

Resultat: 260 kvinnliga deltagare av totalt 264 har erhållit en arbetspraktikplats eller annan lämplig insats, dvs. **98%**. Här har projektet med råge uppfyllt målet. Annan lämplig insats kan exempelvis vara: arbetspraktikplats, arbetsträningsplats, språkträningsgrupper med tema inför körkort, data eller konversation, diskussionsgrupp kring jämställdhet och icke-diskriminering, ALMI, Facket, körkortsteori, fortsatta körkortsstudier arbetsträning, studier på Vux, besök på jobbmässa, tillgänglighetsdagar med aktiviteter för att få med grundläggande kunskap om området för att underlätta arbete i turistnäringen.

Delmål 1: Att utveckla den regionala samverkan mellan aktörer på operativ nivå genom att utveckla arbetsmodellen ”En väg in”.

Indikator: 5 nya samordnade arbetsmodeller kring arbetet med nyanlända män och kvinnor har utvecklats vid projektslut i regionen.

Resultat: Samtliga 8 kommuner har arbetat med att utveckla arbetsmodellen ”En väg in”. Beroende på kommun arbetar man emellertid olika med ”En väg in” i projektet. Arbetsmodellerna skiljer sig därför en hel del åt. Det går därför inte att säga att projektet har uppnått en regional samordnad modell men däremot åtta kommunalt samordnade modeller. Målet bedöms därför vara uppfyllt.

Indikator: 80% av kommunerna ska uppleva att samverkan och samordningen kring arbetet med nyanlända män och kvinnor har ökat vid projektslut i regionen.

Resultat: 7 av 8 intervjuade kommuner, dvs. **87,5%** upplever att samverkan mellan kommunerna kring nyanlända har ökat som en följd av projektet. En kommun kan inte svara då projektmedarbetaren inte arbetade med nyanlända innan projektet och därmed inte vet hur samverkan och samordningen såg ut innan projektet. Även samordningen har till viss del ökat lokalt inom kommunerna (dock ej regionalt) som en följd av projektet om än i mindre omfattning. Arbetsförmedlingen i Sveg besöker nu exempelvis tingshuset i Sveg och informerar om vad Arbetsförmedlingen kan erbjuda. I flera kommuner bl.a. Strömsund har man fått in information om vad kommunen och civilsamhället kan erbjuda som en fast punkt i etableringen. Körkortsteoristudier har även blivit en del i etableringsplanen i Härjedalen, Strömsund och Bräcke, vilket är viktigt särskilt i glesbygd pga. kommunikationerna där körkort utgör en förutsättning för att kunna sköta arbetet.

I Ragunda är man på väg att flytta till företagshuset där både integration, näringslivskontoret och ett café finns. I Krokoms finns träffpunkten, en lokal mötesplats som blivit uppskattad. I Bräcke har Arbetsförmedlingen drop-in en eftermiddag i veckan sedan augusti 2016 och även Försäkringskassan, JGY:s studie- och yrkesvägledare och polisen vill hyra lokaler, något som dock ännu inte varit möjligt pga. för små lokaler. I Berg är AF, Lärcentrum, SFI, Integrationservice och familjecentralen samlokaliserade men var det även innan projektet. Man har dock fått ett tätare samarbete genom projektet.

Indikator: 3 regionala stödfunktioner för samverkan kring integration av nyanlända män och kvinnor har testats eller genomförts vid projektslut.

Resultat: Regional stödfunktion I - Attitydpåverkan och kunskapsspridning: Den regionala webbplattformen blev mycket försenad eftersom Region Jämtland Härjedalen byggde om sin hemsida och projektet ville synkronisera hemsidan med denna eftersom webbplattformen skulle ligga på regionens hemsida. Webbplattformen upprättades till slut men fylldes aldrig ordentligt med innehåll och har därför inte marknadsförts mot omvärlden. Den regionala webbplattformen bidrog därför aldrig till delmålet ökad kunskap om mångfald och integration i samhället.

Regional stödfunktion II – Mobilisera civilsamhället och behovet av språkcenter: I projektansökan finns angivet att projektet ska genomföra en strategisk analys kring om det finns ett behov av ett regionalt språkcenter där kommunerna skulle kunna dela på modersmåls lärare, studiehandledare, språkutbildningar och fortbildningar till skolpersonal med utländsk bakgrund. Analysen visade emellertid att behovet spretade mycket mellan kommunerna. Vissa upplevde att de inte hade något behov medan andra upplevde att regionen skulle kunna fungera som en regional upphandlare av exempelvis tolk. Man kom därför fram till att regionen ska kunna erbjuda kompetenshöjande insatser till yrkeslärare som arbetar med målgruppen nyanlända och ett separat projekt utarbetades istället för detta vid namn Yrkesspråk.

Inledningsvis fanns i projektet medel för att anställa en **regional samordnare av civilsamhället** som skulle stötta civilsamhället i samtliga kommuner. Projektets parter fann det emellertid mer lämpligt att istället dela dessa resurser mellan samtliga kommuner att använda för att gynna civilsamhället. 2 av 3 regionala stödfunktioner har därmed testats eller genomförts vid projektslut. Indikatoren är därför inte helt uppfylld.

Indikator: 80% av deltagande kommuner upplever att utbytet och lärandet av metoder och arbetsmodeller kring nyanlända har ökat i regionen vid projektslut.

Resultat: 87,5%, dvs. 7 av 8 deltagande kommuner upplever att utbytet och lärandet av metoder och arbetsmodeller kring nyanlända har ökat i regionen vid projektslut. En kommun, dvs. 12,5% tycker också att utbytet och lärandet av metoder och arbetsmodeller kring nyanlända har fungerat mycket bra men arbetade inte med integration innan projektet och kan därför inte svara på om utbytet har ökat som en följd av projektet. Indikatoren är därför uppfylld.

Delmål 2: Genom kunskapsutveckling sprida kunskap och stöd till framförallt arbetsgivare kring handledning på arbetspraktik för att förbättra och utveckla strukturer och modeller för handledarstöd på arbetsplatser.

Indikator 1: Antalet manliga handledare har vid projektslut ökat med 25% i kommunerna.

Resultat vid projektslut: Totalt har hittills 82 manliga handledare utbildats i projektet. Då det i de flesta fall visat sig svårt att mäta utgångsläget så vet vi emellertid inte hur mycket det har ökat jämfört med innan projektet. I Berg, den enda kommun där baseline går att få fram, har dock antalet ökat med 50%.

Indikator 2: Antalet kvinnliga handledare har vid projektslut ökat med 25% i kommunerna.

Resultat vid projektslut: Totalt har hittills 255 kvinnliga handledare utbildats i projektet. Då det i de flesta fall visat sig svårt att mäta utgångsläget så vet vi emellertid inte hur mycket det

har ökat jämfört med innan projektet. I Berg, den enda kommun där baseline går att få fram, har dock andelen ökat med 100%.

Indikator 3: Antalet arbetsplatser och verksamheter som upplåter arbetspraktikplatser till nyanlända män har ökat med 25%

Resultat: Minst 107 arbetsplatser har hittills tagit emot nyanlända män på arbetspraktik. Då det i de flesta fall visat sig svårt att mäta utgångsläget så vet vi emellertid inte hur mycket det har ökat jämfört med innan projektet. I den enda kommun där baseline varit möjligt att mäta, Bergs kommun, har dock andelen ökat med 0%.

Indikator 4: Antalet arbetsplatser och verksamheter som upplåter arbetspraktikplatser till nyanlända kvinnor har ökat med 25%

Resultat: Minst 88 arbetsplatser har hittills tagit emot nyanlända kvinnor på arbetspraktik. Då det i de flesta fall visat sig svårt att mäta utgångsläget så vet vi emellertid inte hur mycket det har ökat jämfört med innan projektet. I den enda kommun där det varit möjligt att mäta utgångsvärdet, Bergs kommun, har dock andelen ökat med 33%.

Indikator 5: 50% av de nyanlända männen upplever vid projektslut att deras nätverk till arbetsmarknad och fritid har stärkts.

Resultat: 86% av de nyanlända män som djupintervjuats samt besvarat webbenkäten upplever vid projektslut att deras nätverk till arbetsmarknaden har stärkts och 44% att deras nätverk till fritid stärkts som en följd av projektet. Detta gör att målet har uppnåtts när det gäller arbetsmarknaden men inte helt när det gäller fritid.

Indikator 6: 60% av de nyanlända kvinnorna upplever vid projektslut att deras nätverk till arbetsmarknad och fritid har stärkts.

Resultat: 75% av de intervjuade nyanlända kvinnorna upplever vid projektslut att deras nätverk till arbetsmarknaden har stärkts och 48% att deras nätverk till fritid stärkts som en följd av projektet. Detta gör att målet har uppnåtts när det gäller arbetsmarknaden men inte när det gäller fritid.

Delmål 3: Öka andelen nyanlända män och kvinnors möjlighet att göra yrkesval utifrån intresse snarare än utifrån samhällets kulturella förväntningar

Indikator: 60% av de nyanlända männen ska vid projektslut ha gjort sitt yrkesval baserat på intresse och kompetens snarare än utifrån samhällets kulturella förväntningar

Resultat: 25 av 39 män, dvs. **64%** uppger att de har gjort sitt yrkesval baserat på intresse, kompetens och arbetsmarknad snarare än utifrån samhällets kulturella förväntningar. Övriga män har inte fått något arbete via projektet än utan deltagit i projektets körkortsteori eller deltar fortfarande i projektet eller fick inget arbete. Tittar man på de yrken de 14 djupintervjuade manliga deltagarna har valt så följer de dock till stora delar traditionella könsmonster. En del yrken är mer neutrala men två bryter traditionella könsgränser genom att vilja arbeta som undersköterska och sjuksköterska och en deltagare har arbetat på bibliotek där deltagaren uppger att det mest arbetade äldre kvinnor. I övrigt handlar det om arbete inom

skogsplantering, matbutik, samhällsinformatör/tolk, snickare, svetsutbildning/servicecenter, sommarskola för ensamkommande barn med idrott, bibliotek och potatisplockning och lärare.

Indikator: 60% av de nyanlända kvinnorna ska vid projektslut ha gjort sitt yrkesval baserat på intresse och kompetens snarare än utifrån samhällets kulturella förväntningar

Resultat: 19 av 30 kvinnor dvs. **63%** uppger att de har gjort sitt yrkesval baserat på intresse, kompetens och arbetsmarknad snarare än utifrån samhällets kulturella förväntningar. De fem kvinnor som i djupintervjuerna inte uppger detta har inte fått något arbete via projektet utan endast deltagit i projektets körkortsteori eller matlagingskurs. Tittar man på de yrken de 7 djupintervjuade kvinnliga deltagarna som svarat ja har valt så följer dock även de till stora delar traditionella könsmonster. En del yrken är mer neutrala men ingen bryter några traditionella könsgränser. Det handlar om arbete inom: café, undersköterska, språkstöd/samhällsinformatör integrationsenheten, förskola, vårdbiträde på äldreboende och utbildning i redovisning.

Delmål 4: Ökad kunskap om mångfald och integration i samhället

Indikator: En webbplattform har under projekttiden upprättats

Resultat: En webbplattform har under projekttiden upprättats. Den har dock blivit mycket försenad i och med att Region Jämtland Härjedalen gjorde om sin hemsida och webbplattformen skulle ligga på denna. Projektet ville därför invänta regionens nya hemsida för att synkronisera webbplattformen med denna. Webbplattformen är nu klar men är inte så utvecklad och har därför inte marknadsförts externt. Den har därför med andra ord inte använts i praktiken. Målet att upprätta den har uppfyllts även om den inte har fyllt någon verklig funktion i och med att den inte har marknadsförts samt då intervjuade projektmedarbetare och samverkansparter inte känner till den. Den har därmed inte bidragit till att uppfylla delmål 4, att öka kunskapen om mångfald och integration i samhället.

Indikator: Minst 10 seminarier har under projekttiden genomförts kring integration och mångfald

Resultat: Totalt hölls **10** seminarium under projekttiden.

I januari 2017 hölls 4 seminarier kring integration och mångfald. Två seminarier handlade om ”Att arbeta med ensamkommande flyktingbarn och nyanlända” och hölls av Egon Rommedahl, teolog, psykoterapeut, handledare och utbildare. Två andra seminarier handlade om att lära sig att identifiera kulturkrockar och använda dem konstruktivt och hölls av Fahrad Kaghani, verksamhetsansvarig på Föreningen Noaks Ark.

Zinat Pirzadeh höll i november 2017 6 olika välbesökta föreläsningar på temat hedersrelaterat våld i nära relationer, integration och utanförskap på 6 olika platser i länet. I och med detta hölls sammanlagt 10 seminarier under projekttiden och målet på 10 seminarier har därmed uppfyllts.

Delmål 5: Genom samverkan med civilsamhället stärka nyanlända män och kvinnors nätverk till arbetsmarknad och fritid

Indikator: Kontakter har skapats med minst 25 föreningar och ett fördjupat samarbete har inletts med minst 15 föreningar.

Resultat: Kontakter har skapats med minst 75 aktörer och ett fördjupat samarbete har inletts med minst 37 föreningar. Här har projektet uppnått delmålet med råge.

Indikator 2: 50% av de nyanlända som via projektet kommer i kontakt med civilsamhället ska vara kvinnor/flickor.

Resultat: Av de 23 deltagare som enligt webbenkäten kommit i kontakt med civilsamhället genom projektet är 8 kvinnor, dvs. 35%. Av de 28 deltagare som djupintervjuats har 5 kvinnor och 2 män fått kontakt med en förening via projektet. En del djupintervjuade deltagare uppger att de har fått information om olika föreningar som finns i sina kommuner men det är få deltagare som fått konkret kontakt med någon förening genom projektet. Totalt har med andra ord 30 av de 70 deltagare som djupintervjuats samt besvarat webbenkäten kommit i kontakt med en förening via projektet. 13 av dessa är kvinnor, dvs. **43%**. Här nådde inte projektet riktigt målpuppfyllelse.

Delmål 6: Öka andelen nyanlända kvinnor som genom deltagande i förenings- och idrottsaktiviteter erhåller nätverk som kan leda till viktiga kontakter på den svenska arbetsmarknaden, social integration och språkträning via civilsamhället

Indikator: 50% av de nyanlända som via projektet kommer i kontakt med civilsamhället ska vara kvinnor/flickor

Resultat: Se resultatet under delmål 5.

Delmål 7: Öka kunskapen om olika funktionsnedsättningar hos privata, offentliga och ideella arbetsgivare som tar emot nyanlända män och kvinnor i sin verksamhet

Indikator: Samtliga arbetsgivare som mottagit en kvinna eller man med funktionsnedsättning har erhållit information kring dennes funktionsnedsättning och uppleva att man fått ökade kunskaper kring funktionsnedsättningar.

Resultat: Utvärderaren har endast erhållit kontaktuppgifter till två arbetsgivare som tagit emot en nyanländ med funktionsnedsättning. Anledningen är enligt projektmedarbetarna att det är så få deltagare som har en diagnostiserad funktionsnedsättning samt att det tar så lång tid att få en utredning och kodning. En av de två intervjuade arbetsgivarna som mottagit en person med funktionsnedsättning har erhållit information kring dennes funktionsnedsättning och känner sig trygg i att ta emot praktikanter framöver. Den arbetsgivare som inte fick någon information om praktikantens funktionsnedsättning innan praktikmottagandet uppger att det berodde på att projektpersonalen inte kände till funktionsnedsättningen innan praktiken utan att denna upptäcktes under praktiktiden. Arbetsgivaren tycker inte heller att information har behövts då praktikmottagandet fungerat bra som det är.

Delmål 8: Kunskap om tillgänglighetsperspektivet ska öka hos deltagare och projektmedarbetare genom projektets insatser

Indikator: 50% av de manliga deltagarna och projektmedarbetarna ska uppleva att deras kunskap om tillgänglighetsperspektivet har ökat

Resultat: 2 av 2 manliga projektmedarbetare upplever att deras kunskap om tillgänglighetsperspektivet har ökat som en följd av projektet, dvs. **100%**. Ytterligare en manlig projektmedarbetare har arbetat i projektet men denne har flyttat och slutat sin tjänst och går ej att tillfråga.

Indikator: 50% av de kvinnliga deltagarna och projektmedarbetarna ska uppleva att deras kunskap om tillgänglighetsperspektivet har ökat

Resultat: 3 av de 6 kvinnliga projektmedarbetarna, **50%** upplever att deras kunskap om tillgänglighetsperspektivet har ökat som en följd av projektet även om en anser att det är på ett mer generellt plan. Projektmedarbetaren besatt redan innan projektet god kunskap om tillgänglighet men har lärt sig lite mer om vad Arbetsförmedlingen kan erbjuda för stöd kring tillgänglighet. Den andra projektmedarbetaren tycker absolut att hon har lärt sig mer och fått upp ögonen för tillgänglighet ännu mer genom projektet. Projektmedarbetaren har även haft en föreläsare från Hjärnkoll hos projektet som föreläst kring psykisk ohälsa för projektets handledare, blivande handledare, integrationsenheten och elever från grundskolan. Projektet har även tagit upp tillgänglighet mycket i sina diskussionsgrupper så projektmedarbetaren känner att hon lärt sig väldigt mycket.

3 av de 6 kvinnliga projektmedarbetarna, 50% upplever dock inte att deras kunskap om tillgänglighetsperspektivet har ökat som en följd av projektet. En projektmedarbetare deltog ej i projektets första tillgänglighetsdag pga. sjukdom och slutade sedan efter en tid i projektet. Den andra besatt redan kunskap på området sedan tidigare arbete och kunde därför redan mycket. Den tredje hade ej börjat sitt arbete i projektet när tillgänglighetsdagen genomfördes. Projektmålet har dock uppfyllts.

Utvärderarens kommentar: Det har genomförts tre riktade insatser mot tillgänglighet i projektet (framtagandet av mallar kring tillgänglighet våren 2016, tillgänglighetsdagen kring kris och trauma 2016 och en föreläsning av Björn Berglin på Psyber i december 2017 kring hur man känner igen psykisk ohälsa hos nyanlända samt vilken typ av ohälsa som är vanligt förekommande). Projektmedarbetarna har även getts möjligheten att delta i projekt UVAS tillgänglighetsdag. Många projektmedarbetare som deltagit i tillgänglighetsinsatserna har dock slutat och ersatts av nya medarbetare. Några medarbetare har inte kunnat delta i anordnade tillgänglighetsdagar pga. sjukdom.

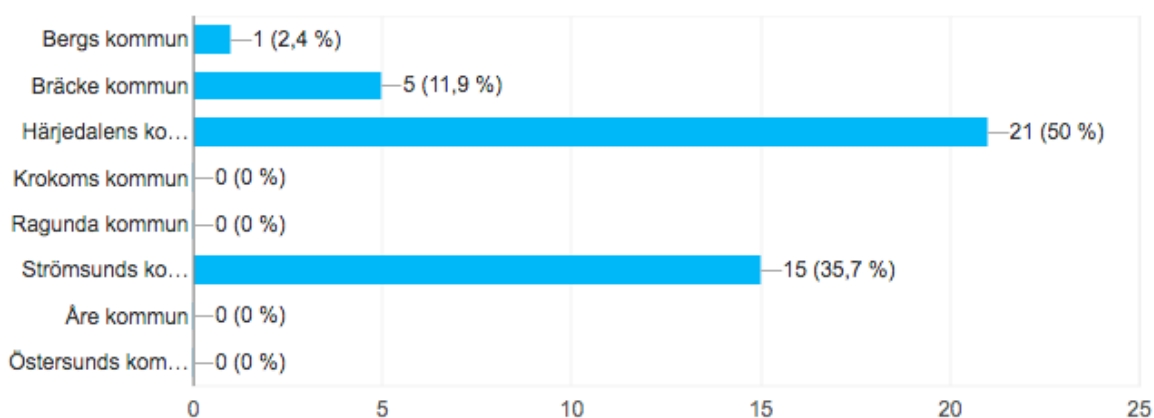
Webbenkäten - självskattningsverktyget

Självskattningsverktyget är en webbenkät som deltagarna fyller i när de har fullföljt sin tid i projektet, fått med sig samtliga effekter och lämnar projektet.

Totalt har 42 deltagare i åldern 21-53 år besvarat webbenkäten (17 kvinnor, 24 män och en icke-binär person). Två deltagare har en funktionsnedsättning.

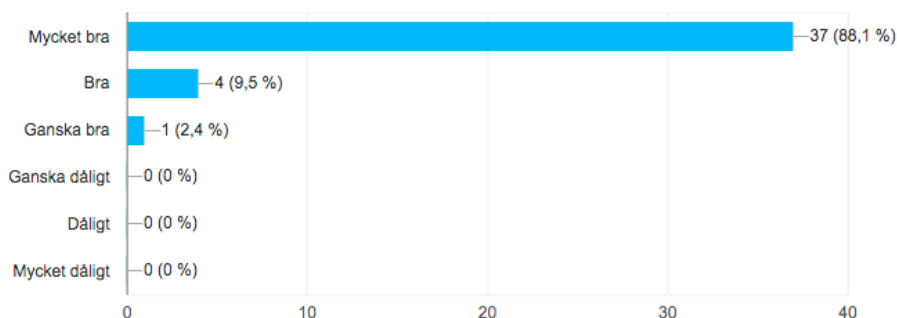
Deltagarna tillhör följande kommuner:

42 svar



5. Hur tycker du att du har blivit bemött av projektpersonalen?

42 svar



Utvärderarens kommentar:

Det är ett väldigt gott betyg för personalens bemötande i projektet, något som är mycket viktigt då bemötande har visat sig vara en mycket viktig framgångsfaktor när man ska lotsa människor vidare i livet och arbetslivet.

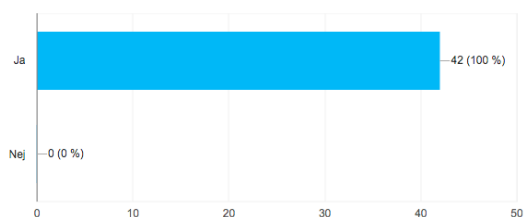
Mycket bra: 14 kvinnor, 21 män, 1 icke-binär person.

Ganska bra: 0 kvinnor, 1 man.

Bra: 2 kvinnor, 2 män.

6. Tycker du att projektpersonalen har haft tillräckligt med tid för dig?

42 svar

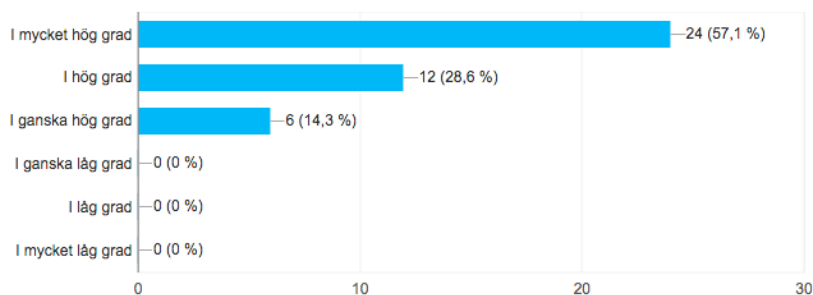


Utvärderarens kommentar:

Samtliga deltagare (17 kvinnor, 24 män och 1 icke-binär person) tycker att projektpersonalen har haft tillräckligt med tid för dem, en ytterligare faktor som är mycket viktig när man ska lotsa människor vidare mot arbete och studier.

7. I vilken grad tycker du att du har fått individuellt anpassat stöd från projektet?

42 svar

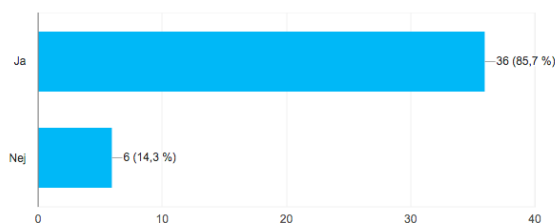


Utvärderarens kommentar:

Samtliga deltagares svar (17 kvinnor, 24 män och 1 icke-binär person) befinner sig på den positiva skalan i diagrammet och projektet verkar därmed tillgodose deltagarnas behov av individuellt anpassat stöd bra.

8. Är det lättare för dig att få jobb, utbildning eller praktikplats idag än innan du var med i projektet?

42 svar



Utvärderarens kommentar:

85,7% av deltagarna (16 kvinnor och 20 män) upplever att projektet har gjort det lättare för dem att få jobb, utbildning eller praktikplats än innan de var med i projektet. Detta utgör ett mycket bra resultat. 14,3% av deltagarna (1 kvinna, 4 män och 1 icke-binär person) tycker inte att projektet har gjort det lättare för dem.

9. Vilket var ditt mål med projektet?

Jag vill preklare med kurs c
kör kort
för att få körkort
Ta körkort
Lära mig att jobba med en dator
Lära mig att jobba med en dator
svenska och data grund
Få hjälp med körkortsläsning
Ta körkort
Jag lära mig olika saker en dator
Att lära mig använda en dator
Jag vill ta körkort
Att lära mig använda dator
Att lära mig använda en dator
Att hitta ett arbete och underlätta saker för mig.
Mitt mål är att få jobb
Att arbeta
Körkortteori
kör kort
för att få körkort
För att få en körkort
Ta körkort och träna svenska läsa och skriva
Ta körkort
Få att ta körkort
Att lära mig använda en dator
Att lära mig använda en dator
lära svenska, data och arbete
svenska och datagrunder
Att lära mig använda en dator
Att få jobb
Förstå svensk kultur
Det var att veta olika kunskap och att ha jobb
Att utveckla mig för att hitta ett jobb
Att hitta ett jobb

Att få arbete och ta körkort
Att lära svenska, få praktik och sen arbete
Få ett jobb
Att få veta mer om Sverige regler och om samhället
Att hitta jobb
Att utveckla mig
Att hitta jobb

10. Har du uppnått ditt mål med projektet?

Ja 22 st (54%) (13 män, 9 kvinnor och 1 icke-binär person)

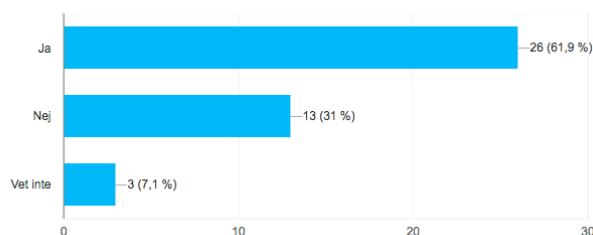
Delvis 16 st (39%) (10 män, 6 kvinnor)

Nej 3 st (7%) (2 kvinnor och 1 man)

Utvärderarens kommentar: De allra flesta deltagare har helt eller delvis uppnått sitt mål med projektet. Endast 7% har inte gjort det, vilket måste betecknas som ett gott resultat.

11. Har du varit med i en diskussionsgrupp för att prata om samhällets olika förväntningar på män och kvinnor när det gäller jobb och utbildning?

42 svar



Utvärderarens kommentar:

61,9% av deltagarna (26 st) har deltagit i en diskussionsgrupp där man pratat om hur samhällets olika förväntningar på män och kvinnor gör att män och kvinnor väljer olika jobb och utbildningar (19 män, 6 kvinnor och 1 icke-binär person).

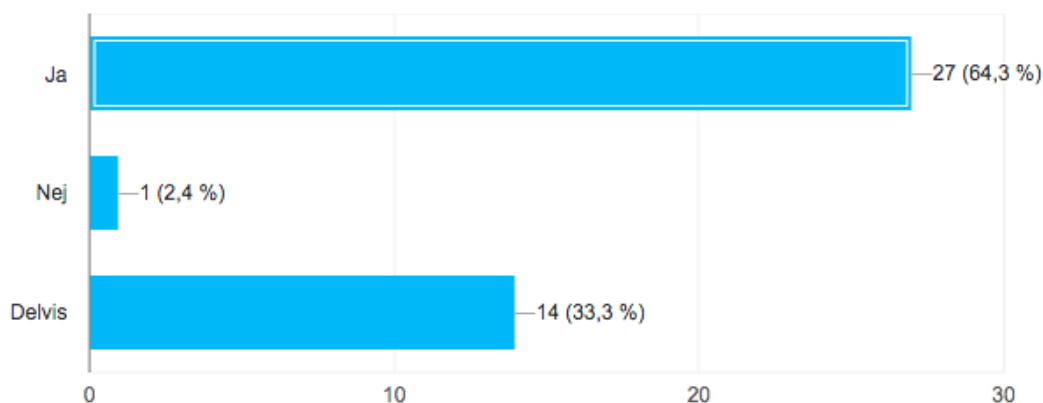
31% av deltagarna (13 st) har inte deltagit i en diskussionsgrupp (3 män och 10 kvinnor).

7,1% av deltagarna (3 st) vet inte om de gjort det (2 män och 1 kvinna).

Av de 13 deltagare som inte deltagit i någon diskussionsgrupp vet 7 st inte varför de inte deltagit, 5 st uppger att de endast har deltagit i körkortsteori i projektet och 1 person uppger att denne fick jobb.

12. Har projektet gjort det lättare för dig att välja yrke efter intresse, utbildning eller arbetsmarknad istället för att välja ett särskilt yrke för att du är kvinna eller man?

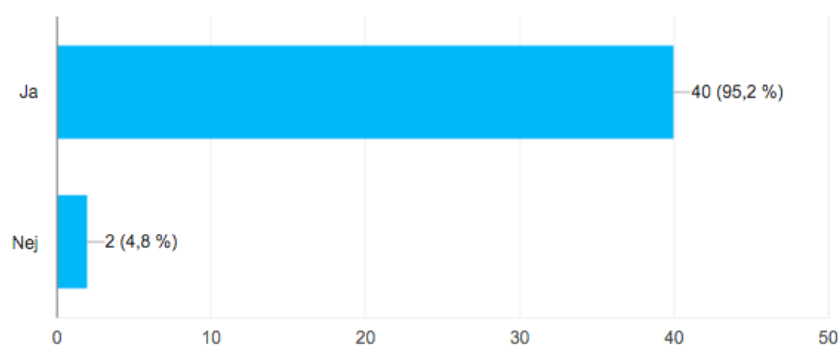
12 svar



Utvärderarens kommentar: 64,3% av deltagarna (10 kvinnor, 15 män och 1 icke-binär person) upplever att projektet har gjort det lättare för dem att välja yrke efter intresse, utbildning eller arbetsmarknad istället för att välja ett särskilt yrke för att de är kvinna eller man. 33,3% av deltagarna har svarat delvis (6 kvinnor och 8 män). 2,4% av deltagarna har svarat nej (1 man) och denna person förtydligar att denne inte vet. Detta är ett väldigt bra resultat. Projektet har som mål att 60% av de deltagande männen och kvinnorna ska öka sin möjlighet att göra yrkesval utifrån intresse snarare än utifrån samhällets kulturella förväntningar och både vad gäller kvinnorna och männen ligger man långt över målet.

13. Skulle du kunna tänka dig att testa ett yrke där mest kvinnor arbetar (om du är man) eller ett yrke där mest män arbetar (om du är kvinna)?

42 svar

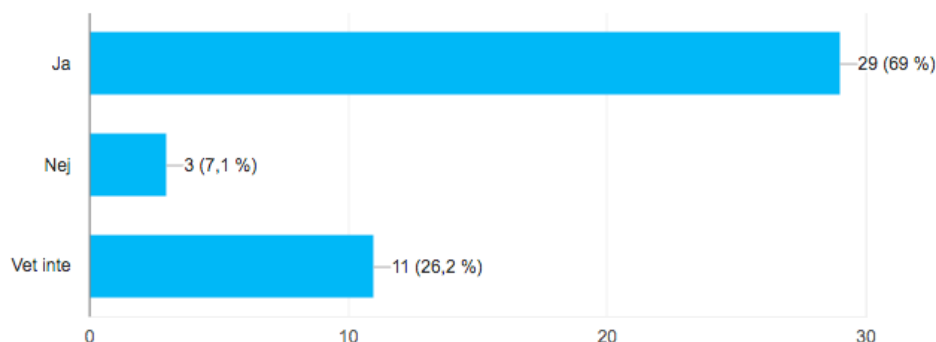


Utvärderarens kommentar:

Samtliga deltagare utom två (15 kvinnor, 23 män och 1 icke-binär person) kan tänka sig att testa ett yrke där mest kvinnor arbetar (om de är män) eller ett yrke där mest män arbetar (om de är kvinnor). En kvinna och en man kan dock inte tänka sig detta.

14. Tycker du att du har fått extra stöd som hjälpt dig att få praktik, jobb eller utbildning?

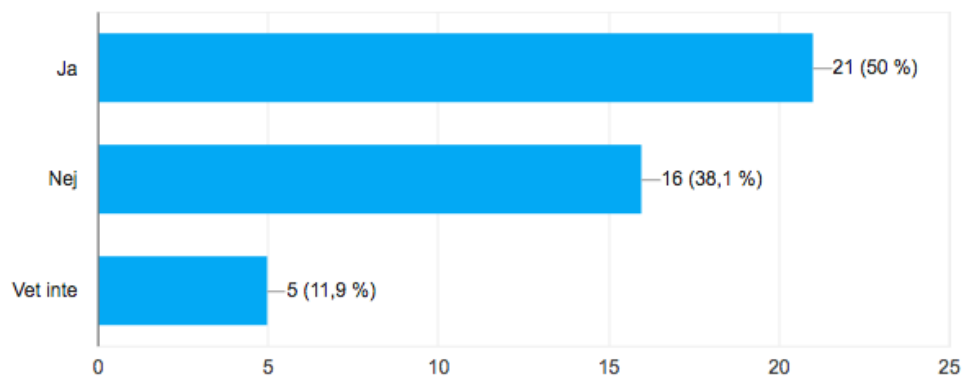
42 svar



Utvärderarens kommentar: 69% av deltagarna (9 kvinnor, 18 män och 1 icke-binär person) tycker att de har fått extra individuellt stöd som gjort det lättare för dem att få en arbetspraktik, ett jobb eller att hitta en utbildning. 7,1% av deltagarna (1 kvinna och 2 män) tycker dock inte det. 26,2% vet inte om de har fått detta (6 kvinnor och 5 män). De 3 deltagare som svarat nej anger att det bara rörde sig om lektion, dator eller att deltagaren inte gjorde någon praktik eller jobb.

15. Har du fått bättre kontakt med olika förenings- och idrottsaktiviteter via projektet?

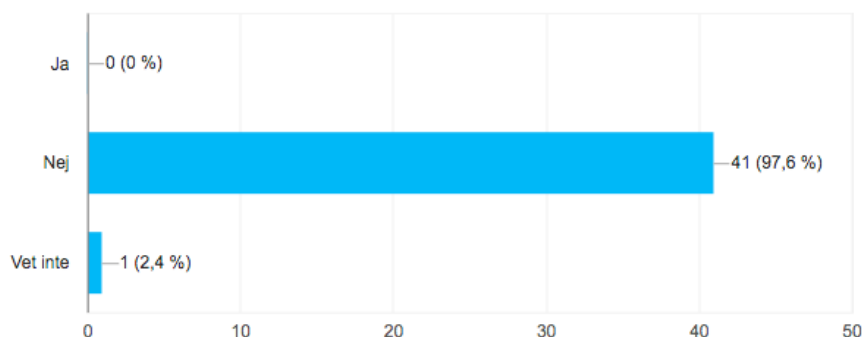
12 svar



Utvärderarens kommentar: 50% av deltagarna upplever att de har fått bättre kontakt med olika förenings- och idrottsaktiviteter genom projektet. Av dessa är 14 män och 6 kvinnor. Projektet har som mål att 50% av männen och 60% av kvinnorna ska uppleva att deras nätverk till fritid och arbetsmarknad har stärkts. I dagsläget upplever 37,5% av kvinnorna och 58% av männen detta, vilket betyder att målet är uppnått när det gäller männen men inte när det gäller kvinnorna. Projektet har även som mål att 50% av de nyanlända som via projektet kommer i kontakt med civilsamhället ska vara kvinnor. Enligt webbenkäten är 6 av 20 deltagare som förbättrat sina kontakter med civilsamhället kvinnor, dvs. 15%. Detta betyder att projektet ligger en bra bit ifrån måluppfyllelse.

16. Har du någon gång känt dig diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling i projektet?

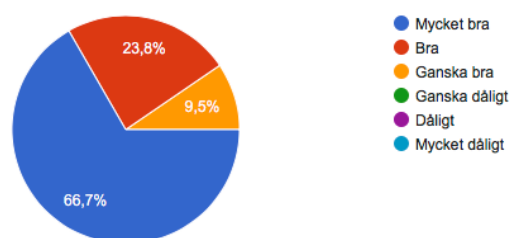
42 svar



Utvärderarens kommentar: 97,6% av deltagarna (16 kvinnor, 24 män och 1 icke-binär person) har inte känt sig diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling i projektet. 1 kvinnlig deltagare (2,4%) vet inte. Detta är ett mycket bra resultat för projektet.

17. Om du sammanfattar tiden i projektet, hur har det varit?

42 svar



Utvärderarens kommentar: De allra flesta av deltagarna (66,7%) tycker att tiden i projektet har varit mycket bra (9 kvinnor, 17 män och 1 icke-binär person). 10 personer (23,8%) att den har varit bra (7 kvinnor och 3 män). Fyra personer (9,5%) samtliga män att det har varit ganska bra (22,2%). Samtliga omdömen ligger på den positiva delen av skalan och måste därmed betecknas som ett gott resultat.