

2019-10-21



## SLUTUTVÄRDERING AV ESF-PROJEKTET INITIATIVET I LUND



## KUND

Projektet INItiativet i Lund/Svenska ESF-rådet

## KONSULT

### WSP Advisory

WSP Sverige AB  
121 88 Stockholm-Globen  
Besök: Arenavägen 7  
Tel: +46 10 7225000

[wsp.com](http://wsp.com)

## FÖRFATTARE

Anna Tengqvist; Vanessa Sevedag

DATUM  
2019-10-21

# CONTENTS

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1	UTVÄRDERINGENS SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	4
1.1.1	Det samlade utvärderingsuppdraget	4
1.1.2	Slututvärderingen	5
1.2	UNDERLAG	5
<b>2</b>	<b>OM PROJKETET INITIATIVET I LUND</b>	<b>6</b>
2.1	PROJEKTETS BAKGRUND	6
2.2	MÅLGRUPP	6
2.3	MÅLSÄTTNINGAR	6
2.4	ORGANISERING OCH RESURSER	7
2.5	FÖRÄNDRINGSTEORI FÖR INITIATIVET I LUND	8
<b>3</b>	<b>GENOMFÖRANDE</b>	<b>9</b>
3.1	INDIVIDINRIKTADE INSATSER FÖR ATT RUSTA DELTAGARE	9
3.1.1	Designverkstaden	9
3.1.2	Kök och cateringverksamheten	10
3.1.3	Samhällsorientering och arbetsmarknadskunskap	10
3.1.4	Hälsa	11
3.1.5	Svenskundervisning	11
3.1.6	Avslut och överlämning	11
3.2	INSATSER FÖR ATT UTVECKLA ETT ARBETSINTEGRERANDE SOCIALT FÖRETAG	12
3.2.1	Designverkstaden	12
3.2.2	Kök och catering	12
3.3	SPRIDNING OCH KUNSKAPSUTBYTE	13
3.4	PROJKETETS STYRNING	13
<b>4</b>	<b>RESULTAT</b>	<b>15</b>
4.1	ÖKAD ANSTÄLLNINGSBARHET	15
4.2	METODER OCH STRATEGIER FÖR FRAMTIDA ANSTÄLLNINGSBARHET	17
4.3	SPRIDNING AV RESULTAT OCH METODER	17
<b>5</b>	<b>SLUTSATSER OCH REFLEKTIONER</b>	<b>19</b>
5.1	SLUTSATSER	19
5.2	REFLEKTIONER OCH LÄRDOMMAR	19
5.2.1	Det krävs tillräckligt med personella resurser och kompetens	19
5.2.2	Målsättning om spridning kan minska fokus på utvecklingsarbete	20
5.2.3	Bristande förutsättningar till systematisk samverkan	20
5.2.4	Att hantera motstridigheter i jämställdhetspolitiska målsättningar	20
5.2.5	Att förhålla sig till normbrytande könsidentitet och uttryck.	21
5.2.6	Balansgången mellan kommersialiserat och socialt ansvar är svår	21
5.2.7	Inkludering och utveckling i Yalla Lund	22

# 1 INLEDNING

INItiativet i Lund är ett treårigt socialfondsprojekt som påbörjades i september 2017 och avslutas 31 augusti 2019. Projektet har finansierats av svenska ESF-rådet och ägts av Coompanion Skåne och har drivits i samverkan med, samt med medfinansiering från, ABF Mittskåne, Lunds kommuns Fastighets AB (LKF), Arbetsförmedlingen, Lunds Kommun och FINSAM.

Projektet har riktat sig till personer med utrikes bakgrund med sammansatt problematik såsom bristande språkkunskaper, begränsad utbildning och arbetslivserfarenhet eller ohälsa. Ambitionen har varit att öka deras sysselsättning och anställningsbarhet. Verktöget för detta är arbetslivsintroduktion inom två verksamhetsgrenar: design (textil, läder och annan design) och köks-/cateringverksamhet. Avsikten har varit att skapa ett arbetsintegrerade socialt företag som kan driva verksamheten vidare efter projektets slut.

WSP har utvärderat INItiativet i Lund på uppdrag av svenska ESF-rådet. Denna rapport presenterar resultatet av WSP:s slututvärdering av projektet.

## 1.1 UTVÄRDERINGENS SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

### 1.1.1 *Det samlade utvärderingsuppdraget*

Utvärderingsprocessen påbörjades i januari 2018 och har följt projektet sedan dess. Syftet med utvärderingen har varit att stödja projektet i att uppnå sina målsättningar genom sitt genomförande och implementeringsprocess. Detta skall göras genom att:

- Följa upp insatsernas resultat och effekter
- Identifiera nödvändiga förutsättningar och hinder som krävs för att projektets insatser ska få så god effekt som möjligt – här handlar det såväl om projektets organisering, styrning och förankring som om förutsättningar och hinder för de deltagande individerna.
- Sätta in projektet i en större kontext för att fånga upp lärdomar från omvärlden (forskning, utvärderingar, liknande projekt etc).

Utvärderingen ska stödja ett lärande mellan projektparterna och ska kontinuerligt återkoppla såväl observationer som analys och reflektioner till projektledare, styrgrupp och andra aktörer – för att skapa ett gemensamt lärande som kan användas för att utveckla projektet. Utvärderingen ska vidare bidra till att undersöka, värdera och stödja projektets arbete med att integrera de horisontella principerna i projektgenomförandet. Exempel på utvärderingsfrågor under projektets gång:

- Integrerar projektet de horisontella principerna i alla aktiviteter och processer, på alla nivåer, och på vilket sätt görs i så fall detta?
- Vilka förutsättningar och kompetenser finns i projektorganisationen?
- Vilka faktiska resultat uppnår projektet i relation till projektets egna mål och de regionala och nationella målen?
- Vilka förutsättningar finns för att bidra till långsiktiga och hållbara effekter?

### 1.1.2 Slututvärderingen

Slututvärderingens, och denna rapports, fokus är i vilken utsträckning och på vilka sätt INitiativet i Lund har uppfyllt sina målsättningar och bidragit till utlysningens mål. Följande frågeställningar är centrala för slututvärderingen:

- Har deltagarna kommit i arbete, utbildning, arbetsmarknadspolitiska program eller kommit närmare arbetsmarknaden?
- Finns det en upparbetad samverkan för fortsatt inkludering och anställning av målgruppen?
- Har projektet bidragit till förändrade attityder hos arbetsgivare och tillvaratagande av deltagarnas yrkeskunskaper?
- I vilken utsträckning lever det arbetsintegrerande sociala företaget kvar efter projektslut och kombinerar mål kring arbetsintegration och affärsmässighet?

## 1.2 UNDERLAG

Det material som har använts som underlag för slututvärderingen har i huvudsak bestått i dokumentstudier, intervjuer och enkäter som har samlats in under våren och sommaren 2019. WSP har även blickat tillbaka på tidigare insamlat material för att jämföra resultat.

Dokumentstudierna har bestått i genomgång av material från projektet såsom lägesrapporter, ansökan, underlag till styrgruppsmöten. Det har även bestått i tidigare utvärderingsrapporter samt utvärderingar av liknande projekt.

Under sommaren har intervjuer genomförts med dels projektens styrgrupp och dels deltagare i projektet. Intervjuerna med styrgruppen har syftat till att få styrgruppens bild av projektets resultat och genomförande från organisationernas olika perspektiv. Totalt har 8 styrgruppsledamöter intervjuats via telefon. WSP har även haft en dialog och avstämning med projektledaren om resultat och utvärderingens slutsatser. Intervjuerna med deltagarna genomfördes på plats i designverkstaden respektive köket. Syftet med intervjuerna har dels varit att följa upp projektets resultat och dels fånga deltagarnas bild av hur det har varit att delta i INitiativets insatser.

Från hösten 2018 tom sommaren 2019 har deltagare i INitiativet besvarat en enkät där de fått skatta närhet till arbetsmarknaden, självkänsla, hälsa och projektet. Totalt har 46 enkäter fyllts i. Enkäten har genomförts vid flera tillfällen och syftet har varit att deltagarna ska fylla i enkäten vid flera tillfällen under olika faser av sitt deltagande för att också kunna fånga upp en förändring. Detta har enbart till viss del fungerat, vilket gör att resultaten måste tolkas med försiktighet och ska ses som ett komplement till övriga material.

## 2 OM PROJEKTET INITIATIVET I LUND

### 2.1 PROJEKTETS BAKGRUND

Lund är en stad som präglas av universitet och en högutbildad arbetskraft. Sett till hela staden är arbetslösheten relativt låg. Det finns dock betydande skillnader mellan Lunds stadsdelar och olika delar av stadens befolkning när det gäller andelen arbetslösa. Särskilt utsatta är stadsdelar med många invånare med utomnordisk härkomst som Klostergården, Norra Fäladen och Linero. En förstudie som genomfördes av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Skåne, Lunds kommun och den idébundna sektorn i Lund visade att den låga sysselsättningsgraden bland personer med utrikes bakgrund i Lund leder till ett ökat utanförskap. Det konstaterades att det fanns behov av riktade utvecklingsinsatser för gruppen i dessa stadsdelar för personer med sammansatt problematik. Projektet INitiativet i Lund har syftat till att möta denna problematik och erbjuda insatser som särskilt riktar sig till denna målgrupp.

### 2.2 MÅLGRUPP

Projektet vänder sig till personer med utrikes bakgrund med sammansatt problematik såsom bristande språkkunskaper, begränsad utbildning och arbetslivserfarenhet eller psykisk ohälsa. Ambitionen är att öka deras sysselsättning och anställningsbarhet.

### 2.3 MÅLSÄTTNINGAR

INitiativet i Lund har tre övergripande målsättningar, vilka samtliga har ett antal delmål:

1. Att via systematisk samverkan inom ramen för ett arbetsintegrerande socialt företag (ASF) bidra till ökad anställningsbarhet för deltagare i projektet som står långt ifrån arbetsmarknaden p g a sammansatt problematik.
  - 15 procent av målgruppen ska anställas på det ASF Lund.
  - 15 procent av målgruppen ska bli anställd hos annan arbetsgivare.
  - 15 procent av målgruppen ska gå vidare till studier.
  - 10 procent av målgruppen ska gå vidare till annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd
  - 100 procent av målgruppen ska anse att insatserna bidragit till att man kommit närmare arbetsmarknaden.
  - 90 procent av målgruppen ska uppleva att insatserna har stärkt självförtroende och självkänsla.
  - 90 procent av målgruppen ska uppleva att insatserna har stärkt den egenupplevda hälsan.
  - Genom att ha en högre del kvinnor än män inskrivna i projektet ska insatserna medverka till att bryta det utanförskap som många kvinnor med utländsk bakgrund lever i.
  - Bryta traditionella mönster genom att erbjuda samma utbildningar, aktiviteter och praktisk arbetsträning/praktik till såväl män som kvinnor.

2. Att via systematisk samverkan bidra till metoder och strategier efter projektslut som kan leda till framtida anställningsbarhet för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden p g a sammansatt problematik.
  - Det har inom ramen för projektet etablerats ett formaliserat samarbete mellan företrädare från idéburen, offentlig och privat sektor som kan förväntas leva kvar i Lund efter projektslut.
  - Ett ASF har bildats som grund för att erbjuda 10-15 arbetsträningsplatser per år för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden p g a sammansatt problematik.
  - uppdrag/kontrakt har gjorts med kunder inom privat, offentlig och/eller idéburen sektor som grund för det sociala företagets intäktssida.
  - Varaktiga och formaliserade rutiner har utvecklats för att i nära samverkan med det lokala näringslivet i Lund hitta vägar att sammanlänka deltagares kapacitet och framtida potential med reella behov och utvecklingsmöjligheter.
3. Det sociala företagets metoder och resultat ska spridas som grund för fler arbetsintegrerande sociala företag lokalt, regionalt och nationellt.
  - Planeringen av ytterligare 2 arbetsintegrerande sociala företag har påbörjats i regionen med projektets sociala företag som modell och inspirationskälla.
  - Ambassadörer i deltagargruppen har utbildats för att själv sprida information om det sociala företaget.
  - Rutiner för löpande medverkan i ett kunskaps- och utvecklingscenter har utvecklats för att underlätta etablerandet av fler arbetsintegrerande sociala företag och för ett systematiserat erfarenhets- och kunskapsutbyte lokalt, regionalt och nationellt.

## 2.4 ORGANISERING OCH RESURSER

INiatiivet i Lund ägs av Coompanion Skåne. Styrgruppen har bestått av representanter från FINSAM, Lunds kommun, Arbetsförmedlingen, ABF och Yalla Trappan, som bistått med exempelvis medfinansiering, deltagare, metodstöd och cirkelledare. Projektgruppen har bestått av en projektledare, en administratör, en ekonom samt handledare i kök och sömnad. Därutöver har projektet periodvis haft tillgång till personalresurser såsom designer för produktutveckling, affärsutvecklare, svenskalärare, datalärare, friskvårdscoach.

Projektets verksamheten har bedrivits i två lokaler, en för köksverksamheten och en för design-/sömnadsverksamheten. Lokalerna har varit separat belagda på grund av de lokaler som projektet kunnat få tillgång till. Under projektiden har köket bytt lokaler.

## 2.5 FÖRÄNDRINGSTEORI FÖR INITIATIVET I LUND

Nedan presenteras en skiss över INitiativets förändringsteori. Förändringsteorin beskriver vilka problem som projektet förväntas att möta, vilka effekter som ska nås och vilka resultat, aktiviteter och resurser som förväntas behövas för att åstadkomma den önskade förändringen.

Problem	Resurser	Aktiviteter	Utfall	Resultat	Effekter
<p><b>Individnivå</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bristande språkkunskaper</li> <li>- Brist på utbildnings- och arbetslivserfarenhet</li> <li>- Ond cirkel av utanförskap</li> </ul> <p><b>Organisations-/strukturnivå</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenskrav</li> <li>- Diskriminering</li> <li>- Systemfel</li> </ul>	<p><b>Personella resurser</b></p> <p>Projektledare: Designer (produkt-utveckling). pedagog - bild/form, projektassistent handledare – sömnad handledare – kök, Affärsutvecklare svenska och datalärare. sjukgymnast, arbetsförmedlare ekonom Styrgrupp Etablerad metodik från Yalla Trappan</p> <p><b>Materiella resurser</b></p> <p>Lokaler i Linero och i centrala Lund</p> <p><b>Finansiella resurser</b></p> <p>Medel från ESF FINSAM Medfinansiering från försörjningsstöd/ Arbetsförmedlingen</p>	<p><b>Rekrutering och introducering av deltagare</b></p> <p><b>Arbetsutbildning</b></p> <p>Deltagare övar sig i specifika yrkeskunskaper: hantverk, matlagning, design</p> <p><b>Samhällsorientering</b></p> <p>Gruppsamtal om normer, myndighetsstrukturer Språk - samhällskontext Demokratiskt forum Vägledning till utbildning för olika arbeten.</p> <p><b>Produktutveckling och affärsutveckling</b></p> <p>Produkter att sälja inom ramen för det arbetsintegrerade sociala företaget</p>	<p><b>Individ</b></p> <p>75 antal deltagare rekruterats till projektet via AF/IOF Deltar i genomsnitt 6 månader</p> <p><b>Företagsnivå</b></p> <p>Kommersiellt lönsamma produkter utvecklas 4 uppdrag/kontrakt som grund för det sociala företagets intäktsida. Individer erbjuds samma insatser oberoende av kön Ytterligare 2 ASF har planerats för i regionen med projektets som inspirationskälla. - 4 ambassadörer i har utbildats för att själv sprida information om det sociala företaget.</p> <p><b>Organisation/struktur</b></p> <p>Kunskap om ASF sprids i Lund Samverkansavtal sluts mellan kommun/AF och ideell sektor för fortsatt samverkan kring ASF för målgruppen</p>	<p><b>Individen rustas och blir redo för arbetsmarknaden genom att:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-förbättra sin svenska</li> <li>-förbättrar självkänsla och självförtroende</li> <li>-Individen blir motiverad till självförsörjning och förstår varför det är viktigt</li> <li>-generell arbetslivskunskap utvecklas: grundläggande kompetenser som är viktiga i arbetslivet som att sociala koder, kunskaper att söka och få jobb</li> <li>-ökad kunskap om stödstrukturer i samhället som förskola etc.</li> <li>-utvecklar specifika yrkeskunskaper inom matlagning, sömnad, design</li> <li>-utanförskap bryts</li> <li>Könsstereotypa yrkes- och utbildningsval påverkas.</li> </ul> <p><b>Företagsnivå</b></p> <p>ASF skapas. 15% av deltagarna anställs Företaget erbjuder också arbetsutbildning för 10-15 personer -15 procent anställs hos annan arbetsgivare -15 procent går till studier -10 procent går till annan åtgärd</p> <p><b>Organisation/Struktur</b></p> <p>Lunds kommun och AF i Lund ser ASF som en effektiv metod för att stödja denna målgrupp mot arbetsmarknaden Varaktiga rutiner skapas</p>	<p><b>Individnivå</b></p> <p>Individen en <i>stegförflyttning</i> mot utbildning/ Arbetsmarknad</p> <p>Delaktigheten i samhället ökar</p> <p>Förbättrad hälsa</p> <p>Får anställning</p> <p>Kan ta ansvar för sitt liv</p> <p><b>Företagsnivå</b></p> <p>Arbetsstillfällen för målgruppen skapas</p> <p><b>Organisation/struktur</b></p> <p>Minskad sjukskrivning</p> <p>Minskat försörjningsstöd</p>



## 3 GENOMFÖRANDE

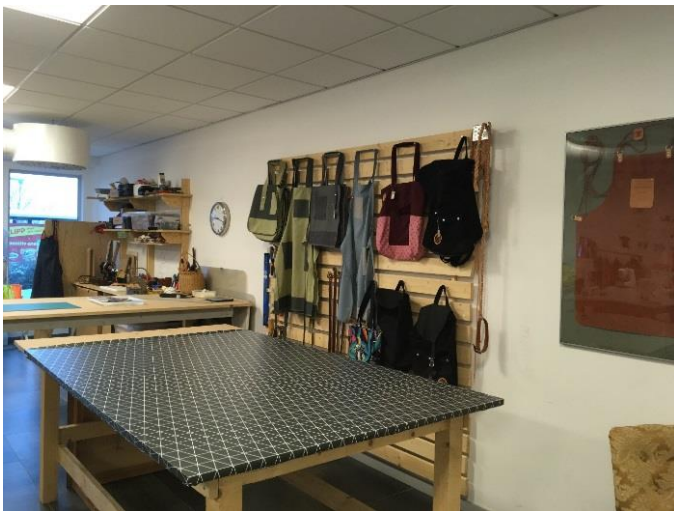
INiatiivet genomförs i två verksamheter, eller verkstäder, där deltagarna genomgår arbetsträning inom antingen sömnad eller matlagning. Deltagarna i båda verksamheterna har även deltagit i andra aktiviteter som har syftat till att direkt eller indirekt öka deras möjligheter till arbete och/eller studier. Parallellt med arbetsträningen har projektet arbetat med att försöka utveckla dessa två spår till ASF och sprida och utbyta erfarenheter med andra projekt ASF och organisationer. Detta har i sin tur påverkat de individinriktade insatserna. Nedan presenteras de tre olika delarna av INiatiivet samt styrning och organisering av projektet.

### 3.1 INDIVIDINRIKTADE INSATSER FÖR ATT RUSTA DELTAGARE

#### 3.1.1 *Designverkstaden*

Designverkstaden har sedan projektets start varit förlagd i en lokal på bottenplan i Linero som ligger i anslutning till flera butiker och samhällsfunktioner såsom matbutik och vårdcentral.

I enlighet med Yalla Trappans metodik ligger fokus på utveckling genom arbetsträning, där vissa teoretiska moment vävs in. Dessa beskrivs närmare i avsnitt 4.1.3-4.1.6. Den huvudsakliga sysselsättningen för deltagarna i designverkstaden har bestått av sömnad i olika former, från mönsterpassning, klippning till att sy olika produkter såsom tygkassar, väskor,



örngott, barnkläder m.m. Då deltagarnas tidigare erfarenhet har skiljt sig åt, allt från nybörjare till lång erfarenhet, har deltagarna fått börja med att lära känna maskinerna och genomgå de olika typerna av sömmar och funktioner de kommer att behöva kunna använda. Därefter har deltagarna fått gå vidare till att börja sy produkter. Produkterna var initialt för svåra att sy för en stor del av deltagargruppen, varför mer anpassade mönster togs fram eftersom.

Foto: Visningsexemplar upphängda i designverkstaden i lokalerna på Linero, januari 2019

I delrapport 1 kunde WSP (då Kontigo) konstatera att det fanns en utmaning med stämningen i designverkstaden, där deltagare inte var nöjda med hur verksamheten fungerade. Vissa utmaningar har även lyfts fram i de lägesrapporter som lämnats till ESF-rådet. Utmaningen gällde dels att det fanns en svårighet i att hitta en bra balans mellan krav på produktivitet och den grundläggande utgångspunkten i ett ASF som tar individens förutsättningar och erfarenhet som utgångspunkt i verksamheten. Det föreföll till viss del ha blivit ett för stort fokus på den kommersiella delen, samtidigt som några deltagare inte var engagerade eller deltog i verksamheten. Det fanns också en utmaning under projektet med att personalen delvis saknade kompetens att möta individer med stora stödbehov och personal byttes även ut under projektet.

Verksamheten har dock utvecklats löpande under projektet, dels utifrån identifierade behov hos målgruppen och dialog med Arbetsförmedlingen och Lunds kommun, dels beroende på vilka

samarbeten som har kunnat etableras. Vid uppföljning i samband med delrapport två samt intervjuer för slututvärderingen förefaller stämningen vara god i designverkstaden. Detta är något som deltagare som varit en längre tid i projektet också lyft fram i intervjuer. Att stämningen är god stöds även av att deltagarna i enkäterna i hög utsträckning uppger att de känner en gemenskap med andra deltagare och blir lyssnade på av personalen. I intervjuerna framkommer också att deltagarna har ett intresse för sömnad, något som varierade hos deltagare vid projektets början. Under 2019 förefaller det alltså finnas både en trygg arbetsmiljö och en anpassning efter individens förutsättningar. Detta ligger i linje med projektets utgångspunkt om att varje individ ska göra 100 procent av sin förmåga och delaktighet.

### **3.1.2 Kök och cateringverksamheten**

Matlagningsverksamheten var till en början förlagd i lokaler inne i centrala Lund. Under 2018 flyttade verksamheten lokaler till Studieförbundet vuxenskolors lokaler i ett industriområde för att uppfylla krav för försäljning av mat.

Sedan vintern 2018/2019 har fokus för verksamheten även legat på att skapa en tillräcklig produktion av mat och etablera ett nätverk för att kunna övergå till ett ASF. Matlagningen görs på förmiddagarna och på eftermiddagarna görs efterarbete såsom disk och städning. Deltagarna har delvis olika ansvarområden såsom matlagning, bakning, ta emot beställning, kassahantering, hållbarhetsfrågor, disk och städning. Deltagarna framhåller dock att de hjälper varandra i arbetet.

Utvecklingsprocessen förefaller ha haft vissa konsekvenser för verksamheten och stämningen i köket. I WSP:s ovan nämnda första delrapport fanns det även inom kök deltagare om föreföll sakna en meningsfullhet i arbetet, och det saknades tydlighet på vilket sätt deltagarna var involverade i utvecklingsprocessen. Under 2019 förefaller de deltagare som förväntas vara med och starta Yalla Lund vara involverade och engagerade i processen. Det finns en sammanhållning i gruppen som fortsätter i företaget. Däremot verkar detta ha skapat ett avstånd till några av de andra deltagarna i köket. För deltagare i arbetsträning förefaller också tempot upplevas högt jämfört med tidigare. För några deltagare upplevs detta som positivt och motiverande, medan andra upplever att det skapar en för hög arbetsbelastning trots individuella anpassningar som har gjorts. Det är alltså en delvis dubbel bild som framträder av köksverksamheten, där det å ena sidan finns ett strakt engagemang och delaktighet för delar av gruppen, medan några inte känner sig som en del i denna gemenskap.

### **3.1.3 Samhällsorientering och arbetsmarknadskunskap**

Utöver att erbjuda arbetsträning har ett syfte med projektet varit att öka deltagarnas kunskaper om arbetsmarknaden och samhället och bidra till delaktighet. Aktiviteterna har skiftat under projektets gång beroende på tillgängliga personalresurser och deltagares önskemål.

För att stärka deltagarnas kunskap om arbetsmarknaden och jobbsökande har exempelvis arbetsförmedlingen bjudits in att föreläsa. Deltagare har också fått hjälp med att utveckla cv:n och det har även pratats om vad som gäller på arbetsmarknaden inom projektet.

Samhällsorienterande insatser har exempelvis bestått i en verksamhet som projektet kallar demokratiskt forum. I forumet berättar personalen om samhället lokalt och nationellt, och deltagarna ges utrymme att diskutera samhällsfrågor. Exempelvis har projektet lyft stadsutvecklingsprojekt i Lund, hur val fungerar i Sverige och betydelsen av jämställdhet och jämlikhet. Värderingsfrågor har enligt projektet stundtals gett upphov till livade diskussioner, inte alltid i positiv bemärkelse. Vid något tillfälle har exempelvis personalen upplevt sig tvungna att

avsluta en diskussion om jämlikhet eftersom stämningen var sådan att diskussionen inte längre var konstruktiv. Istället prövades vidare utbildning vid senare tillfälle. Liknande situationer är inget som lyfts fram som ett problem i intervjuer med deltagare under sommaren 2019 eller upplevts som ett problem från projektets sida under 2019.

Både inom designverkstaden och cateringverksamheten finns ett hållbarhetstänk i utvalda samarbeten och upplägg. Detta utgör en möjlighet att också lyfta miljöfrågor och hållbarhet på ett naturligt sätt i verksamheten, vilket också har gjorts.

#### **3.1.4 Hälsa**

Flera deltagare upplever ohälsa fysisk och/eller psykiskt. Detta är något som framkommer både av projektets egen dokumentation, i enkäten till deltagare och i intervjuer med deltagare. Ett mål med projektet är att minska den upplevda ohälsan. Detta har gjorts genom flera olika delaktiviteter. Under 2018 erbjöd projektet deltagarna friskvårdsaktiviteter tillsammans med en coach. I projektet, inte minst i köket diskuteras betydelsen av mat för hälsan.

Den huvudsakliga metoden för att minska ohälsan är dock att deltagarna genom arbetsträning kommer in i ett socialt sammanhang och får utföra arbetsuppgifter som kan anpassas efter deras förutsättningar. Betydelsen av att komma in i ett sammanhang efter att ha varit hemma under en längre tid är något som flera av Initiativets deltagare har lyft i senare intervjuer. Det är också något som ofta lyfts fram som betydelsefullt av deltagare i socialfondsprojekt där målgruppen varit hemmavarande innan deras deltagande i projektet.

#### **3.1.5 Svenskundervisning**

Under projektets första tid erbjöds svenskundervisning för deltagare i projektet, vilket var uppskattat av många deltagare, som upplevde ett behov av att utveckla sin svenska, både för att bättre komma in i samhället som helhet och för att kunna ta ett arbete. Under projektets sista tid bedömdes det inte finnas ekonomiska förutsättningar för att fortsätta med svenskundervisningen. I flera intervjuer med deltagare lyftes detta fram som något negativt eftersom de fortsatt identifierade språkutveckling som betydelsefull. I viss mån upplevde de att de samtidigt hade fått bättre möjligheter att prata svenska i designverkstaden respektive köket eftersom handledarna lade större vikt på att prata svenska och handledarna inte heller kunde prata de vanligaste modersmålen hos deltagargrupperna. Det senare gjorde att deltagarna upplevde att de i högre utsträckning blev tvungna att prata svenska, något som de uppfattade som något positivt. Detta bidrog också delvis till att minska känslan av utanförskap för den som tillhörde en språklig minoritet i designverkstaden.

#### **3.1.6 Avslut och överlämning**

Arbetsförmedlingen, kommunen och INitiativet har under hela projektet strävat efter att utveckla sin samverkan och överlämning av individen. Samarbetet mellan kommunen och INitiativet förefaller över tid ha haft en positiv utveckling. Mellan Arbetsförmedlingen och projektet har dock utvecklingen varit både positivt och negativ. Utifrån intervjuer och dialog med projekt- och styrgrupp uppfattar WSP att detta till stor del beror på Arbetsförmedlingens ständigt förändrade interna arbetssätt, uppdrag och förutsättningar. Inte minst har den nya omorganiseringen och utredningen av Arbetsförmedlingens uppdrag skapat stora hinder i samverkan med projekt som INitiativet både kring mer övergripande samverkansfrågor och i samverkan kring den enskilda individen. På strategisk nivå beskrivs att det svårt att fatta beslut och samverka eftersom personal på alla nivåer är osäkra på hur organisationen kommer att arbeta framöver. På individnivå har arbetet påverkats av Arbetsförmedlingens minskade personalstyrka. Därutöver

har flera stödformer som skulle underlätta övergången till arbete försvunnit eller minskat i omfattning. Denna bild återkommer i beskrivningar från andra socialfondsprojekt.

## 3.2 INSATSER FÖR ATT UTVECKLA ETT ARBETSINTEGRERANDE SOCIALT FÖRETAG

I detta avsnitt beskrivs hur INitiativet i Lund har arbetat för att utveckla ett arbetsintegrerade socialt företag.

### 3.2.1 *Designverkstaden*

Vid projektets uppstart och första tid fanns produktutvecklare anställda för att ta fram produkter som så småningom kunde utgöra en grund för framtida ASF. Inom designverkstaden togs väskor, förkläden etc fram. Inom kök och catering arbetades ett buljongrecept fram.

Det dök dock i tidigt skede upp utmaningar i processen. Inom designverkstaden var det få deltagare som hade tillräckliga förkunskaper för att under sitt deltagande lära sig att sy produkterna som hade tagits fram. Därför utvecklades nya produkter med utgångspunkt i de deltagare som var med i projektet. Exempelvis startades ett samarbete med den lokala ICA-butiken där INitiativets deltagare sydde tygkassar som såldes som ett miljövänligt alternativ till plast- och papperskassar. Kassarna tillverkades av återanvänt tyg, som ett led i att arbeta med återbruk. Det gjordes även försök att skapa ett samarbete med ett företag i Albanien som arbetade med att tillverka rättvist producerade barnkläder. På grund av att INitiativet saknade industriella symaskiner var detta inte möjligt.

Under vintern 2018/2019 beslutade projektägaren att designverkstaden inte skulle utvecklas till ett ASF efter att projektet avslutades. Det huvudsakliga skälet till beslutet beskrivs i intervjuer med styrgruppsledamöter som att det saknades rätt förutsättningar att bygga en stabil verksamhet, bland annat på grund av att verksamheten skulle bli beroende av enstaka deltagares kompetens. Detta bedömdes alltför osäkert.

### 3.2.2 *Kök och catering*

På grund av att det första köket inte levde upp till de krav som ställs vid tillagning av mat för försäljning var projektet tvungen att hitta en lokal som levde upp till dessa krav.

Under 2018 etablerades ett samarbete med en ICA-butik om att ta tillvara på mat som närmar sig utgångsdatum. Bakgrunden är att kunna lösa två utmaningar. Från projektets sida finns ett intresse av att kunna minska kostnaderna för sina utgifter och bidra till hållbarhet. Butiken har en utmaning att det är svårt att sälja produkter som närmar sig bäst föredatum, trots att livsmedlen är fullt brukbara. Syftet med samarbetet har alltså varit både ekonomiska och ekologiska, då det både minskar cateringverksamhetens utgifter för matinköp och minskar butikens matsvinn.

Under vintern 2018/2019 intensifierades arbetet med att lägga grunden för ett ASF. En verksamhetsutvecklare anställdes av projektägaren för att både leda arbetet med deltagare i köket och utveckla företaget. Medlen för anställningen togs från FINSAMS medfinansiering, som initialt hade använts för att ha en produktutvecklare med anknytning till Lunds universitet. Processen förankrades i styrgruppen först efter det att anställningen var gjord, vilket flera i styrgruppen har lyft som problematiskt, både under mötet och i intervjuer, trots att de i grunden har varit positiva till bildandet av ett företag.

Under våren 2019 skapades även ett kontrakt mellan Yalla Trappan och INitiativet i Lunds företag om ett mentorskapsprogram. Detta möjliggjorde även att företaget bytte namn till Yalla Lund, något som har lyfts fram som ett viktigt både för kunskapsutbyte och tillgången till varumärket Yalla. Därutöver har kontakter tagits med andra verksamheter om försäljningssamarbete, avtal finns med ett företag som förmedlar beställning och leverans av mat och samarbetet med ICA ska fortsätta vid övergången.

### 3.3 SPRIDNING OCH KUNSKAPSUTBYTE

INitiativet i Lund har under projekttiden haft kontakt med ideella, privata och offentliga aktörer. Syftet har både varit att utbyta kunskap om varandras verksamhet och för att lägga grunden för ett framtida ASF. Det senare beskrivs i avsnittet ovan.

INitiativet har löpande under projekttiden haft kontakt med andra projekt och verksamheter i regionen för att utbyta och sprida erfarenheter. Detta har dels gjorts med koppling till Coompanions andra projektverksamheter och ordinarie verksamheter men också genom utbyte med ASF i Skåne.

Något som tydligt har påverkat Initiativets förutsättningar och samarbete med offentliga aktörer som Lunds kommun och Arbetsförmedlingen i Lund har varit att det inte finns erfarenhet av ASF i Lund. Flera styrgruppsledamöter framhåller att projektet i sig därför har bidragit till en ökad kunskap om socialt företagen hos kommunen och Arbetsförmedlingen. Samtidigt har avsaknad av tidigare samarbeten mellan ASF och offentliga aktörer gjort att det saknas etablerade former för hur en sådan samverkan kan se ut. Detta har gjort att formerna för samverkan både kring den enskilda individen och formerna för samverkan med en organisation i gränslandet mellan idéburen och privat sektor har behövts arbetas fram från början.

Som ett led att säkra kvaliteten i verksamheten har projektet haft kontakt med ASF Akademi, ett socialfondsprojekt som drivs av Coompanion nationellt. Projektets verksamhet syftar till att stärka ASF genom kompetensutveckling för personal i ASF. INitiativet i Lund har genom ASF Akademi fått kompetensutvecklande insatser i ledarskap och kvalitetssäkring av sina metoder och arbetssätt.

### 3.4 PROJKETETS STYRNING

Styrgruppen har bestått av projektägaren, representanter från offentlig och idéburen sektor som på olika sätt har intresse i projektet. Initialt skulle även näringslivet vara representerat, men på grund av mötenas omfattning drog sig denna part ur uppdraget.

Enligt intervjuer med styrgruppen är det projekteraren Coompanion som framförallt tagit en styrande roll, där styrgruppen fungerat som ett bollplank och referensgrupp samt för att fatta formella beslut. Å ena sidan har detta uppfattats som en bra konstruktion eftersom Coompanion är ägare och därmed har ansvar för att projektets verksamhet fungerar. Å andra sidan har flera aktörer ett ansvar då de bistått med finansiering eller remitterat individer till projektet. Ur det perspektivet har några styrgruppsledamöter ibland uppfattat att styrgruppen skulle behöva involveras i ett tidigare skede i beslutsprocesserna och att styrgruppen behöver mer underlag för att kunna fatta genomtänkta beslut.

Något annat som har lyfts fram är att det fanns en förankring hos de olika samarbetsparterna innan projektet påbörjades. Trots detta uppfattas det ha funnits olika målsättningar och bild av projektets inriktning. Detta är en relativt vanlig utmaning för projekt, inte minst när aktörer från olika sektorer samarbetar.

Trots ovan beskrivna utmaningar och meningsskiljaktigheter uppfattar både styrgruppsledamöter och WSP att det funnits en ovanligt engagerad styrgrupp i projektet med en tydlig bild över sin roll och vilka perspektiv de företräder. Detta har exempelvis tagit sig i uttryck att det funnits långa och relevanta diskussioner under styrgruppsmötena som har bidragit till att förankra och reflektera till konsekvenserna av olika beslut. Styrgruppsmedlemmarna har också ställt utmanande frågor snarare än varit artiga deltagare i mötet. Det är också möjligt att det är detta engagemang och en god representation av olika perspektiv som bidragit till att det delvis har funnits olika bild av vad som bör vara mest prioriterat för projektets arbete.

## 4 RESULTAT

Nedan presenteras INitiativet i Lunds resultat utifrån de tre övergripande målen för projektet samt de 4 horisontella principerna; jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och ekologisk hållbarhet.

### 4.1 ÖKAD ANSTÄLLNINGSBARHET

Det första projektmålet är:

1. Att via systematisk samverkan inom ramen för ett arbetsintegrerande socialt företag bidra till ökad anställningsbarhet för deltagare i projektet som står långt ifrån arbetsmarknaden p g a sammansatt problematik.

Detta är nedbrutet på följande delmål eller indikatorer:

- 15 procent av målgruppen ska anställas på det arbetsintegrerande sociala företaget i Lund.
- 15 procent av målgruppen ska bli anställd hos annan arbetsgivare.
- 15 procent av målgruppen ska gå vidare till studier.
- 10 procent av målgruppen ska gå vidare till annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd
- 100 procent av målgruppen ska anse att insatserna bidragit till att man kommit närmare arbetsmarknaden.
- 90 procent av målgruppen ska uppleva att insatserna har stärkt självförtroende och självkänsla.
- 90 procent av målgruppen ska uppleva att insatserna har stärkt den egenupplevda hälsan.
- Genom att ha en högre del kvinnor än män inskrivna i projektet ska insatserna medverka till att bryta det utanförskap som många kvinnor med utländsk bakgrund lever i.
- Bryta traditionella mönster genom att erbjuda samma utbildningar, aktiviteter och praktisk arbetsträning/praktik till såväl män som kvinnor.

Det första målet kan sammanfattas som att projektets verksamhet, i samverkan med arbetsförmedling, kommun och andra ska bidra till att målgruppen kommer i sysselsättning eller närmar sig sysselsättning genom sina aktiviteter. Sammanlagt har 54 procent av deltagarna gått vidare till arbete eller studier, vilket är något högre än förväntat (45 procent). Antalet i annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd totalt är okänd, men 2 avslutade mot lärlingsplats och 24 mot praktik, vilket motsvarar ytterligare 17 procent av deltagarna.

Målet om antalet deltagare som skulle erbjudas anställning i ASF i slutet av projektet var 15 procent av antalet deltagare. 4 har i dagsläget erbjudits möjlighet att vara med i uppstarten av det nya företaget, vilket utgör knappt 3 procent. Antalet i arbete är 8, vilket motsvarar 5 procent, och antalet i studier är 68, vilket motsvarar 46 procent.

Detta innebär att en betydligt högre andel deltagare är i studier än förväntat, samtidigt som andelen som gått vidare till arbete är lägre. Eftersom många utmålgruppen har låg utbildningsbakgrund, och det i många fall finns behov av vidareutbildning samtidigt som motivationen att studera är låg hos målgruppen kan den höga andelen som gått vidare till

studier ses som positivt. Det kan samtidigt konstateras att det inte skapats så många arbetstillfällen i det nya ASF som angavs i ansökan. Baserat på tidigare uppstarter av ASF, såsom Yalla Trappan, har verksamheten startat i liten skala och växt över tid till att efter 9 år ha 35 anställda. Ett annat avslutat projekt som drivits under denna programperiod är Yalla Sofielund, där projektägaren valde att avsluta verksamheten vid projektslut eftersom de uppfattade det som praktiskt omöjligt att gå från projekt ägt av en offentlig verksamhet till ASF. Utifrån dessa erfarenheter kan alltså bildandet av ASF med ett mindre antal anställda än planerat trots allt ses som ett gott resultat, men att projektet hade en alltför hög målsättning.

Utöver målsättningarna om arbete och studier har ytterligare syften varit att ge deltagarna möjlighet att komma närmare arbete genom att deltagarna ska ha en egenupplevd ökad hälsa, självkänsla och känna att insatserna har ökat deras möjligheter på arbetsmarknaden. Gällande dessa resultat ger enkäterna en något blandad bild. Många deltagare uppfattar att de har olika hälsoproblem, vilket också bekräftas i intervjuer. I intervjuerna framkommer att deltagarna ibland känner att de har svårt att delta på grund av fysiska hälsoproblem, trots att projektet har gjort anpassningar. Det går inte entydigt att säga att projektet har en varken positivt eller negativ inverkan på fysisk hälsa.

Däremot framgår i intervjuer att de sociala aspekterna för de flesta deltagarna är betydelsefulla och att det har varit viktigt att få träffa andra människor och utföra arbetsuppgifter istället för att spendera dagarna i hemmet. Utifrån deltagarnas beskrivningar i intervjuer och resultatet av enkäterna uppfattar vi att detta tyder på att projektet har varit positivt för deltagarnas välmående. I enkäterna framkommer att de flesta skattar sin självkänsla högt redan vid första, det framkommer dock i intervjuer att flera deltagare tycker att deras deltagare har varit positivt för tron på den egna förmågan. Projektet kan delvis sägas ha bidragit till att öka deltagarnas upplevda möjligheter på arbetsmarknaden. Vissa deltagare uppfattar att de fått fler verktyg att söka arbete och fått nya kunskaper. Andra uttrycker en stor osäkerhet kring vad som kommer att hända efter projektet, både för egen del och för andra deltagare. Detta kan delvis förklaras av att kontakterna mellan Arbetsförmedlingen och projektet har varit en utmaning.

Slutligen har det även funnits en målsättning om att öka jämställdheten hos målgruppen dels genom att minska kvinnor med utländsk bakgrunds utanförskap, dels genom att erbjuda kvinnor och män samma insatser. Det senare är delvis svårt att utvärdera eftersom det har funnits få män som har deltagit i projektet. Däremot går det att konstatera att det nästan är uteslutande kvinnor som har remitterats till projektet, vilket troligen både är en konsekvens av befintlig könssegregering på arbetsmarknad och utbildning, men bidrar också till att förstärka den. Liknande resultat kunde WSP även se i Yalla Sofielund. WSP uppfattar däremot att projektet har bidragit till att bryta utanförskap för kvinnor med utländsk bakgrund, genom att erbjuda den målgruppen av kvinnor som har begränsad utbildning och arbetslivserfarenhet en verksamhet att påbörja sin stegförflyttning mot studier och/eller arbete. För att detta arbete verkligen ska leda till att deltagarna får arbete eller påbörjar och slutför studier krävs att kommunens och Arbetsförmedlingens handläggare har förutsättningar att föreslå eller erbjuda insatser som leder till fortsatt utveckling och/eller arbete.



## 4.2 METODER OCH STRATEGIER FÖR FRAMTIDA ANSTÄLLNINGSBARHET

Det andra projekt målet är:

2. Att via systematisk samverkan bidra till metoder och strategier efter projektslut som kan leda till framtida anställningsbarhet för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden pga sammansatt problematik.

Detta har brutits ner på följande delmål:

- Det har inom ramen för projektet etablerats ett formaliserat samarbete mellan företrädare från idéburen, offentlig och privat sektor som kan förväntas leva kvar i Lund efter projektslut.
- Ett arbetsintegrerande socialt företag har bildats som grund för att erbjuda 10-15 arbetsträningsplatser per år för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden p g a sammansatt problematik.
- Varaktiga och formaliserade rutiner har utvecklats för att i nära samverkan med det lokala näringslivet i Lund hitta vägar att sammanlänka deltagares kapacitet och framtida potential med reella behov och utvecklingsmöjligheter.

Den övergripande bilden av projektets resultat uppfattas som positiv av projektets styrgrupp efter beslutet om att bilda ett arbetsintegrerade socialt företag. Under förutsättning av företaget klarar övergången från projekt till egen verksamhet ger den 4-5 tidigare deltagare arbete, vilket uppfattas som det viktigaste målet med projektet från styrgruppsledamöternas sida. Det finns även tydliga förhoppningar att det arbetsintegrerade företaget fortsatt ska erbjuda praktik till målgruppen som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Under våren lämnade Yalla Lund in ett anbud till Arbetsförmedlingen för att genomföra arbetsmarknadsåtgärder. Projektet har även haft kontakt med Lunds kommun under våren för att undersöka samarbetsmöjligheter och avtal. Det finns i dagsläget inte en formaliserad samverkan mellan offentlig sektor och Yalla Lund. Eftersom avtal inte finns är det därför även svårt att utvärdera möjligheterna att framöver erbjuda arbetsmarknadsträning. Däremot finns ett formaliserat samarbete med Yalla Trappan genom ett mentorskapsavtal. Samverkan finns med näringslivet genom exempelvis Ica. Det förefaller alltså ha varit lättare att utveckla samverkan med ideell och privat sektor än med offentlig. En förklaring till detta är troligen de regelverk och hierarkier som finns inom offentlig sektor, där det är svårt för enskilda medarbetare, som ofta ansvarar för samverkan, att faktiskt åstadkomma förändring i den egna organisationen.

## 4.3 SPRIDNING AV RESULTAT OCH METODER

Det tredje målet är att:

3. Det sociala företagets metoder och resultat ska spridas som grund för fler arbetsintegrerande sociala företag lokalt, regionalt och nationellt.

Detta är fördelat på tre delmål.

- Planeringen av ytterligare 2 arbetsintegrerande sociala företag har påbörjats i regionen med projektets sociala företag som modell och inspirationskälla.

- 4 ambassadörer i deltagargruppen har utbildats för att själv sprida information om det sociala företaget.
- Rutiner för löpande medverkan i ett kunskaps- och utvecklingscenter har utvecklats för att underlätta etablerandet av fler arbetsintegrerande sociala företag och för ett systemiserat erfarenhets- och kunskapsutbyte lokalt, regionalt och nationellt.

Vad WSP kan bedöma har målet inte uppnåtts i form av de tre delmålen. Vår bedömning är också att delmålen om att två ytterligare ASF ska planeras, och rutiner för medverkan i ett kunskaps- och utvecklingscenter var högt satta mål i läget då en verksamhet ska etableras och utformas. WSP Uppfattar också att detta mål var för omfattande utifrån projektets utgångsläge där en verksamhet och ASF skulle byggas upp under projektperioden.

WSP:s uppfattningar är dock att det har skett spridning av metoder och resultat genom projektets arbete genom samverkan och kunskapsutbyte med andra projekt inom Coompanion och andra socialfondsprojekt samt andra ASF i Skåne. Därutöver förefaller projektet ha bidragit till en ökad kunskap om ASF hos samarbetsparterna Arbetsförmedlingen och kommunen, även om kunskapen inte nått ut i hela organisationerna. Detta menar flera styrgruppsledamöter lägger en grund för att en ny sektor ska kunna utvecklas i Lund på sikt. Eftersom Yalla Lund är det första arbetsintegrerade sociala företaget kan det fungera som en förebild för andra verksamheter. En förutsättning är dock att företaget faktiskt etableras. Projektet har även varit delaktiga i ASF Akademi som är Coompanions nationella kompetensutvecklande satsning kopplat till ASF, vilket kopplar an till det tredje delmålet om medverkan i ett kunskaps- och utvecklingscentrum.

## 5 SLUTSATSER OCH REFLEKTIONER

### 5.1 SLUTSATSER

I detta avsnitt presenterar vi de tydligaste slutsatserna som vi kan dra utifrån utvärderingens empiri. Utvärderingen har berört fyra huvudsakliga frågeställningar kopplat till projektets övergripande mål och socialfondens utlysningmål, nämligen:

- Har deltagarna kommit i arbete, utbildning, arbetsmarknadspolitiska program eller kommit närmare arbetsmarknaden?
- Finns det en upparbetad samverkan för fortsatt inkludering och anställning av målgruppen?
- Har projektet bidragit till förändrade attityder hos arbetsgivare och tillvaratagande av deltagarnas yrkeskunskaper?
- I vilken utsträckning lever det arbetsintegrerande sociala företaget kvar efter projektslut och kombinerar mål kring arbetsintegration och affärsmässighet?

Projektet har totalt haft 149 deltagare, varav 131 kvinnor och 18 män. 105 deltagare anvisades från AF och 44 från kommunen. En noterbar skillnad är att 10 av 18 män anvisades från kommunen medan enbart 34 av 131 kvinnor anvisades från kommunen. Vid avslut var totalt 68 deltagare i studier, 8 i arbete, 2 hade lärlingsplats, 24 praktiserade och 8 var arbetssökande. Betydligt fler än förväntat gick vidare till studier, medan färre gick vidare till arbete.

Ett ASF har bildats som ett resultat av INitiativet. Företaget Yalla Lund kommer att ha 4 tidigare deltagare anställda från projektet samt en verksamhetsledare. Trots att antalet anställda inte motsvarar målsättningen bör detta ses som ett gott resultat eftersom det finns fortsättningar för det ASF att leva kvar efter projektslut och fortsätta generera resultat i framtiden. ASF ger alltså förutsättningar för resultat på lägre sikt.

Det finns idag samverkan med Yalla Trappan och det privata näringslivet samt dialog med offentliga aktörer kring fortsatt inkludering och anställning. Dock kommer det att behövas förtydliganden framöver hur samverkan samt eventuella avtal för att bidra till att målgruppen kommer i arbete eller närmar sig arbetsmarknaden med offentlig sektor. Detta är både viktigt för att ge Yalla Lund ekonomiska förutsättningar att driva verksamheten och för att utveckla praktikplatser som bidrar till att målgruppen närmar sig arbetsmarknaden.

### 5.2 REFLEKTIONER OCH LÄRDOMMAR

I detta avsnitt diskuteras några aspekter av Initiativets genomförande och Yalla Lunds framtid

#### 5.2.1 *Det krävs tillräckligt med personella resurser och kompetens*

Det har under delar av projektet saknats nödvändiga resurser eller kompetens för att genomföra alla delar av projektets individriktade arbete och rusta och möta deltagarna där de befinner sig. Detta är något som projektet har försökt hantera genom omprioritering av personal, kompetensutveckling inom metod och att möta personer med ptsd. När ett projekt väl är godkänt och finansieringen beslutad är det dock svårt att kunna åtgärda utmaningen med för små personalresurser fullt ut. Det gör att projektet måste prioritera bort delar som egentligen har en viktig funktion. För INitiativets del har språk varit en verksamhet som inte kunnat prioriteras i den utsträckning det upplevs finnas behov av det.

Språkets centrala betydelse för att komma in på arbetsmarknaden i Sverige är välkänt sedan tidigare. En undersökning som WSP, dåvarande Kontigo, genomförde på uppdrag av Statskontoret, visade dock på att det fanns brister i kommunernas arbete med språk gentemot

just utomeuropeiskt födda kvinnor.<sup>1</sup> Studier visar även att det krävs mer än bara vanliga samtal för att utvecklas språkligt. Mycket tyder alltså på att den svenskundervisning som initialt erbjöds deltagarna fyllde en viktig funktion för att utveckla språket och därigenom öka möjligheterna till arbete. Att detta inte kunde fortsätta under hela projektet på grund av resursskäl är därför olyckligt. Även om en ökad betoning på svenska i verksamheterna har varit positiv upplever inte deltagare att detta väger upp för att undervisningen inte längre finns kvar, något som också stöds av studier om språkutveckling.

Att undervisningen i svenska tagits bort kan också drabbat deltagarna olika. Även om vi inte kan säga att det är så, finns det en risk att personer med sämre förutsättningar att delta socialt drabbas särskilt när språkbarriärer inte motverkas. Det går emot projektets syfte att verka inkluderande.

### ***5.2.2 Målsättning om spridning kan minska fokus på utvecklingsarbete***

Målsättningarna om spridning var höga i ett läge där en verksamhet skulle utvecklas och startas upp. Detta är något WSP observerat även i andra socialfondsprojektet. Det finns två risker med att ha denna typ av målsättningar i ett utvecklingsskede. Dels riskerar det att ta fokus från att utveckla själva verksamheten och metoderna. Dels finns det en risk att sprida metoder och modeller innan de har testats, eftersom projektet då riskerar att sprida metoder som senare inte visar sig vara effektiva. Här kan ESF ha en tydligare roll att överväga om målen är realistiska och effektiva redan i ansökningsfasen.

### ***5.2.3 Bristande förutsättningar till systematisk samverkan***

INitiativet i Lund har, liksom flera andra socialfondsprojekt, haft som målsättning att skapa en systematisk samverkan och förändra arbetssätt hos offentliga aktörer såsom kommunen och Arbetsförmedlingen. En återkommande utmaning för liknande projekt är att det är svårt att påverka offentliga aktörers arbetssätt. I INitiativets fall har det varit en utmaning trots engagerade representanter från både kommun och Arbetsförmedling i styrgruppen. Detta pekar på att förutsättningarna att påverka från första början troligen är små och har flera förklaringar. Om socialfondsprojekt som bedrivs utanför offentlig sektor ska ha möjlighet att åstadkomma förändring på längre sikt måste sådana förutsättningar skapas och främjas, exempelvis genom avsiktsförklaringar där Arbetsförmedlingens och kommunens ansvar att delta i samverkan och förändringsarbete tydliggörs.

### ***5.2.4 Att hantera motstridigheter i jämställdhetspolitiska målsättningar***

INitiativet hade två målsättningar med sitt jämställdhetsarbete, dels att minska utanförskap för kvinnor med utrikes bakgrund, dels att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden. WSP menar dock att det i viss mån kan finnas en motsättning, eller i alla fall en komplex relation mellan dessa två målsättningar.

Å ena sidan kan projektets verksamhet ses som en kompensatorisk åtgärd som syftar till att väga upp för att utrikes födda män i högre utsträckning nås av arbetsmarknadsinsatser jämfört med utrikesfödda kvinnor. Det finns också en stor skillnad mellan förvärvsgraden mellan utrikesfödda kvinnor och andra grupper i samhället. INitiativet kan sägas ha bidragit till att minska ett upplevt utanförskap genom att erbjuda insatser till en grupp som i lägre utsträckning

---

<sup>1</sup> Statskontoret, 2018:3

har tillgång till det, och därigenom erbjuda alternativ till hemmet som den främsta sysselsättningen.

Å andra sidan skulle projektet, liksom alla projekt inom socialfonden, bidra till att bryta könssegregationen på arbetsmarknaden. Detta ställer andra krav på en verksamhet, eftersom en sådan verksamhet bör bidra till att fler kvinnor arbetar inom mansdominerade yrken eller att fler män arbetar inom kvinnodominerade sektorer. Det var nästan uteslutande kvinnor som remitterades till INiatiivet, trots att det vänder sig till både kvinnor och män. WSP har sett liknande resultat i projekt som har haft uttalade mål om att nå utrikesfödda kvinnor. När det finns ett uttalat fokus på utrikesfödda kvinnor förefaller det inte ses som ett alternativ för andra grupper. Utifrån erfarenheter från Yalla Sofielund bidrog också den kvinnliga majoriteten göra att män sökte sig till verksamheten där det redan fanns andra män, vilket gjorde att enbart vissa verkstäder bestod av könsblandade grupper. Detta är troligtvis inte något som kan lösas av projektets ensamt, eftersom de i stor utsträckning är beroende av vilka som remitteras till dem. Inför framtida projekt med liknande inriktning finns det anledning att föra en utökad dialog om kön och normer med remitterande parter för att säkerställa att det inte undermedvetet görs en remittering efter kön snarare än relevans för individen. Det finns även behov av att lyfta eventuella motsättningar eller utmaningar i hur olika mål förhåller sig till varandra redan under ansökningsprocessen för att kunna prioritera och hitta lösningar på sådana utmaningar.

Det är WSP:s uppfattning att det i många projekt finns behov av ett mer över- och genomgripande normkritiskt förhållningssätt till bland annat könstillhörighet. Detta utvecklas nedan.

### **5.2.5 Att förhålla sig till normbrytande könsidentitet och uttryck.**

Det finns en genomgående binär uppdelning av kön i projektets målformuleringar. Detta är vanligt förekommande i ESF-projekt och kan förklaras utifrån att svensk lagstiftning enbart erkänner kvinna/man som könstillhörighet samt att de riktlinjer som kommer från ESF har det som anslag. Den binära uppdelningen är ett viktigt verktyg för att verka för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Utifrån gällande diskrimineringslagstiftning samt riktlinjer från ESF finns det dock krav på att även verka inkluderande för personer med normbrytande könsidentitet och uttryck. Utifrån det underlag som samlats för denna utvärdering är det WSP:s uppfattning att projektet inte arbetat på ett systematiskt sätt för att göra det.

Att verka för jämställdhet, oavsett vilka könstillhörigheter vi utgår från, kräver att hålla (minst) två bollar i luften samtidigt. Dels att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män, och dels att ständigt påminna sig om att inte alla definierar eller uttrycker sig utifrån denna uppdelning. Det kan handla om att alltid fråga *alla* deltagare om hur de definierar sitt kön, oavsett hur säker man tror sig vara, och att alltid föra könsuppdelad statistik där fler kategorier ingår utöver kvinna/man, oavsett om det för stunden är aktuellt för någon deltagare. Genom att alltid fråga och att alltid inkludera flera kategorier möjliggörs ett systematiskt arbete för att integrera ett mer normkritiskt förhållningssätt och i längden att verka mer inkluderande.

### **5.2.6 Balansgången mellan kommersialiserat och socialt ansvar är svår**

En utmaning som WSP följt upp under hela projektiden är att hitta en bra balans mellan att å ena sidan meningsfulla och anpassade aktiviteter för individer som står långt ifrån arbetsmarknaden, och å andra sidan bygga ett ekonomiskt hållbart ASF. Detta kommer vara en fortsatt svår balansgång för Yalla Lund.

En möjlighet kan vara att skapa olika roller med olika arbetsbelysning. Det kan underlätta för personer som mår sämre än andra, och på så vis vara en del av stegförflyttningen. Det kan också vara ett sätt att utveckla ett flexibelt och dynamiskt arbetsklimat där personer under

perioder både byter roller och arbetsbelastning. Med tanke på att det är många "eldsjälar" i projektet kan det sistnämnda vara av särskilt vikt. Min tolkning av de jag intervjuade som brinner väldigt mycket för projektet också investerar väldigt mycket av sig själva i projektet. Det kan vara positivt att dessa personer dels avlastas ibland och dels släpper in andra i "hetluften". Det sistnämnda är dock spekulationer från min sida, det är inget som kommer från mitt begränsade intervjuunderlag.

### *5.2.7 Inkludering och utveckling i Yalla Lund*

Utifrån hur verksamheten i köket har utvecklat sig under 2019 vill WSP lyfta fram några medskick till det fortsatta arbetet. Det finns mycket positivt att lyfta fram, såsom att det förefaller finnas en god stämning i gruppen och gemenskap som ska starta Yalla Lund och att INitiativet har lyckats utveckla ett koncept som bedöms vara tillräckligt stabilt för att kunna bilda ett ASF. Samtidigt finns det en baksida av detta som troligen kommer att kräva fortsatt reflektion. Dels finns en risk att en stark gruppkänsla hos de som är anställda i företaget kan verka exkluderande för framtida praktikanter. För att förhindra detta kommer det att behövas en levande diskussion i gruppen om roller och hur alla som är i verksamheten ska kunna känna en gemenskap och möjlighet att påverka sin egen arbetssituation. En matlagingsverksamhet kräver ofta ett högt tempo, något som kan vara både motiverande och skapa stress. Det kommer därför vara viktigt att samtala om arbetsbördan och vikten av återhämtning, samt vara tydligt med vilka krav som ställs på anställda respektive praktikanter.