

# DRAGKRAFT!

SWOT  
STYRKOR  
SVAGHETER  
MÖJLIGHETER  
HOT

4R  
REPRESENTATION  
RESURSER  
REALIA  
REALISERA

40/60 → 40/60

OM JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING OCH ESF JÄMT

## NAVIGATOR

**Projektägare:** Krokoms kommun  
**Programområde 2:** Genomförandeprojekt  
**Region:** Mellersta Norrland  
**Beviljat ESF-stöd:** 4 826 582 kr  
**Total projektbudget:** 12 940 533 kr  
**Projektperiod:** 2008-05-01-2011-04-30  
**E-post:** fredrik.westberg@krokom.se  
**Webb:** www.krokom.se



Foto: Sara Adelhult

**Höger: Mimi Finnstedt** är coach på Navigator. **Nederst t.v: Fredrik Westberg** är projektledare för Navigator. **Överst t.v: Sara Rolén** är coach på Navigator.

## Navigator

”Det är vi som måste ändra på oss för att det ska bli förändring”

**Det är oundvikligt att arbetet med jämställdhetsintegrering blir personligt. Alla berörs av jämställdhetsfrågorna, om än på olika sätt. Därför är det viktigt att diskussionerna hålls professionella, aldrig blir anklagande och inkluderar var-enda medarbetare. Det är slutsatserna från *Navigator* i Krokoms kommun.**

PROJEKT NAVIGATOR STARTADE som en arbetsmarknadssatsning. Efter avslutet i april 2011 har verksamheten permanentats och blivit en viktig del av kommunens arbetsmarknadsenhet. *Navigator* vänder sig till arbetssökande i alla åldrar vilka får försörjningsstöd eller integrationsersättning. Deltagarna kommer i kontakt med *Navigator* via socialtjänsten eller integrationsenheten i Krokoms kommun. Oftast har de stått utanför arbetsmarknaden under en längre period eller aldrig befunnit sig på den. Målet för verksamheten är att stödja och lotsa deltagarna vidare till egen försörjning.

Satsningen drogs i gång efter ett uppmärksammande av hur vissa grupper inom Krokoms kommun inte fick det stöd som de behövde. Det var personer som var arbetslösa sedan länge, hade haft långvarigt försörjningsstöd eller kom från kommunens flyktingmottagning. ”*Det visade sig att många utlandsfödda efter de två integrationsåren inte kom ut på arbetsmarknaden. De fick inga jobb. Därför har vi valt*

*att prioritera dem och arbetslösa ungdomar”, berättar projektledare Fredrik Westberg.*

Jämställdhetsintegrering har kommit att bli centralt för *Navigators* verksamhet. Men det har inte alltid varit så. Från början upplevdes jämställdhetsintegreringen främst som ett skullkrav att bocka av. Mimi Finnstedt, coach på *Navigator*, beskriver hur ett svagt intresse utvecklades till en givande utmaning. *”När projektet började trodde vi att vi kunde det här med jämställdhet. Varför skulle vi jobba särskilt med det? Vi var konfunderade. Sen kom en konferensinbjudan där olika projekt och sätt att arbeta med jämställdhetsintegrering skulle presenteras. Fredrik och jag var skeptiska, men åkte iväg. Det blev jätteintressant! Vi upptäckte hur mycket vi inte kunde. Det var ett helt nytt sätt att tänka!”*

När Fredrik och Mimi kom tillbaka från konferensen var de entusiastiska. De hade fått upp ögonen för vad jämställdhetsintegrering innebar och ville dra igång arbetet i projektet. För att inhämta mer kunskap och råd om hur de kunde gå vidare bad de regionens projektstödjare om hjälp. Tillsammans planerade de och genomförde en internutbildning fördelad på tre utbildningstillfällen. Vid utbildningen deltog även de socialsekreterare och handläggare från arbetsförmedlingen som slussade vidare deltagare till *Navigator*. *”Utbildningarna var väldigt bra. Vid de två första tillfällena fick vi den kunskap och de redskap vi behövde för att dra igång vår första 4R-analys. Vid det sista utbildningstillfället fick vi stöd i att analysera och diskutera resultatet.”*

De första resultaten i 4R-analysen visade en könsmässig snedfördelning bland deltagarna: 70 % var män och bara 30 % kvinnor. Insikten satte igång en viktig process. Sara Rolén, coach i *Navigator*, berättar: *”Både vi, socialsekreterarna och handläggarna på arbetsförmedlingen var överraskade över resultatet. Vi kände direkt att detta måste vi rätta till och det positiva var att alla ville vara med i arbetet. Responsen blev jättebra. Ingen kände sig anklagad eller hotad. Detta var en resa som vi gjorde tillsammans.”*

Just det gemensamma ansvaret har sedan dess varit utgångspunkten för *Navigators* jämställdhetsintegrering. Att alla är med på båten och är delaktiga är förutsättningen för ett bra arbete. *”Jämställdhetsintegrering kan inte utföras av en enda expert”,* poängterar Fredrik Westberg.

Samtliga medarbetare fick därför i uppgift att undersöka hur olika resurser kom kvinnor och män till godo i projektet. Några undersökte hur fördelningen av coachtimmarna såg ut, andra tittade på antalet tolktimmar. Resultatet sammanställdes och blev underlag för fortsatt utbildning, analys och diskussion, vilket Sara Rolén upplevde som givande. *”Diskussionerna blev väldigt intressanta eftersom vi hade så bra material. Det blev något konkret att arbeta med, vi hade en handfast problemställning att samlas kring.”*

Efter hand började projektgruppen reflektera alltmer över sitt eget ansvar för jämställdheten i verksamheten. Trots att det var viktigt att ingen kände sig utpekad

för att ha gjort fel, fanns det behov att reflektera över de egna handlingarna. Fredrik Westberg menar att det är oundvikligt att arbetet med jämställdhetsintegrering förr eller senare blir personligt. Det vanliga antagandet att man behandlar alla lika stämmer inte. För att det ska gå att göra annorlunda behövs därför medvetenhet om att det görs skillnad på olika grupper. *”Frågorna som diskuteras är inte personliga utan handlar om resursfördelning mellan våra deltagare. Men hur resursfördelningen sker är samtidigt personligt – den är vi alla en del av. Det är viktigt att tvingas ta ställning och tänka efter kring varför man gör som man gör. Exempelvis ställde socialsekreterarna frågan: Jag har lika många kvinnor som män som söker försörjningsstöd hos mig, men av någon anledning så skickar jag fler män till Navigator. Vad beror det på?”*

Mimi håller med. *”Det är lätt att skylla ifrån sig och bara se det som strukturella frågor som vi inte kan påverka. Vår poäng är att det är vi som är strukturerna, vi som är socialsekreterare eller myndighetspersoner. Det är vi som måste ändra på oss för det ska bli förändring. När vi insåg det, kunde vi på allvar diskutera våra förutfattade meningar och föreställningar.”*

När resultatet från 4R-analysen följdes upp efter det första projektåret hade en representativ könsfördelning uppnåtts, 40 % av deltagarna var kvinnor och 60 % män. Till skillnad från vad som antogs vid projektstarten vet Mimi och Fredrik idag att jämställdhetsintegrering aldrig kan drivas som enskilda punktinsatser. *”Det finns många aspekter av jämställdhet, men den viktigaste är nog att ingenting blir färdigt. Det är en ständigt pågående process. Emellanåt kan man krångla till det, men grundläggande är det en kamp om resurser. Det är en ständig förhandling och ett ständigt pågående arbete”,* säger Fredrik.

Ambitionen att göra Navigator till en permanent verksamhet har lyckats väl. Att deltagarna fortsättningsvis kommer att lotsas vidare till egen försörjning, med hjälp av en jämställdhetsintegrerad verksamhet, råder det inget tvivel om.



## NUEVO – VÄXTKRAFT FÖR LIVET

**Projektägare:** VuxAm  
**Programområde 2:** Genomförandeprojekt  
**Region:** Östra Mellansverige  
**Beviljat ESF-stöd:** 29 615 185 kr  
**Total projektbudget:** 74 575 639 kr  
**Projektperiod:** 2008-11-01–2011-10-31  
**E-post:** stefan.sjoback@orebro.se  
**Webb:** www.nuevoprojektet.se

**Överst t.v:** Ann Henriksson är vägledare på Nuevo i Västerås.  
**Överst t.h:** Mia Ström är projektkoordinator för Nuevo. **Nederst t.v:** Mattias Svensson är projektledare för Nuevo i Västerås. **Nederst t.h:** Carl Berglund är vägledare på Nuevo i Västerås.

## Nuevo – Växtkraft för livet

”Utan kravet hade vi inte varit lika medvetna om jämställdhet”

**Nuevos** deltagare är mellan 18 och 29 år och utan egen försörjning. Genom projektet erbjuds de gemensamma och individuella aktiviteter för att bygga självkänsla och självförtroende. Enligt Nuevomodellen är just detta grundläggande förutsättningar för att ungdomarna på sikt ska bli självförsörjande.

NUEVO ÄR INGEN vanlig arbetsmarknadspolitisk insats. Det är frivilligt att vara med och aktiviteterna styrs av deltagarnas behov, berättar projektkoordinator Mia Ström. ”Rekryteringen sker genom att potentiella deltagare, via försörjningsstöd eller arbetsförmedlingen, erbjuds att besöka oss. Här träffar de en vägledare som berättar om projektet och vad vi kan erbjuda. Därefter går personen hem och funderar över om han eller hon vill vara med i projektet och lämnar svar en vecka senare. De får inte tacka ja eller nej på plats.”

Intresset är stort för att delta i projektet och deltagarnas motivation hög. Anledningen, tror Mia, är att de fått möjlighet att välja själva och att *Nuevo* upplevs som en trygg plats med utrymme att utvecklas i egen takt. Eftersom aktiviteterna utgår från deltagarnas behov skiftar de mellan såväl olika perioder som kommunerna. Oavsett behov eller aktivitet är emellertid Nuevometodikens

utgångspunkt att skapa positiva sammanhang, bygga sociala relationer och ge lösningfokuserad vägledning.

Under förprojekteringen uppmärksammades att könsfördelningen var jämn i målgruppen. Ett av projektmålen är därför att hälften av deltagarna ska vara killar och hälften tjejer. Men utöver det var det från början otydligt vad jämställdhetsintegrering egentligen innebar. *”Ingen av oss i projektledningen hade arbetat med jämställdhetsfrågor förut. Vi kände oss vilsna och behövde hjälp”*, berättar Mia Ström. *”Därför kontaktade vi regionens projektstödare i jämställdhetsintegrering. Tillsammans drog vi igång en 4R-analys av projektet.”*

### **NUEVO – VÄXTKRAFT FÖR LIVET** är ett

treårigt regionalt samarbetsprojekt mellan fem kommuner i Östra Mellansverige: Norrköping, Uppsala, Eskilstuna, Västerås och Örebro. Projektet riktar sig till arbetslösa i åldern 18-29 år som fått ekonomiskt bistånd under lång tid. Under tre år kommer 500 deltagare, varav 250 kvinnor och 250 män, att erbjudas plats i projektet. Målet är att minst hälften av dem går vidare till egen försörjning via arbete eller studier.

Med hjälp av 4R-analysen upptäcktes att fler killar än tjejer avbröt projektet i förtid. Vad berodde det på? För att höja kunskapen gick samtlig personal, parallellt med projektledningens 4R-arbete, en grundutbildning i jämställdhetsintegrering. Diskussionerna blev många. Främst handlade de om huruvida det fanns ett samband mellan vägledarnas bemötande av projektdeltagarna och det högre antalet killar som lämnade projektet. Medarbetarna i Västerås tog med sig frågan hem och tittade närmre på sin egen verksamhet. *”När vi undersökte saken upptäcktes att vi ofta var tuffare mot killarna än mot tjejerna. Vi satte ner foten tidigare när det gällde dem”*, säger Mattias Svensson, projektledare för Nuevo i Västerås.

Mattias kollegor, vägledarna Carl Berglund och Ann Henriksson, deltog också i analysarbetet. Carl Berglund fortsätter resonemanget: *”För egen del tror jag att det sitter i ryggmärgen att vara hårdare mot killarna. Tjejer har man ofta mer överseende med. Men det kan också bero på att jag som man har lättare att vara hård mot en kille.”*

Ann Henriksson instämmer och menar att hon i sin tur tenderar att vara hårdare mot tjejerna. Samtidigt understryker hon att det viktigaste inte är vad det beror på, utan istället vad personalen gör för att säkerställa lika krav på deltagarna oavsett kön. Hon berättar om sin och kollegornas strategi: *”Vi vägledare har en sittning varje morgon då vi gemensamt reflekterar över hur gårdagen varit och hur vi vill att den kommande dagen ska bli. Då brukar vi även diskutera bemötande. Vi hjälper*

*varandra i att uppmärksamma olika sätt att tänka och agera gentemot deltagarna. Det är ett bra sätt att hålla frågor om jämställdhet och maktrelationer levande.”*

Kravet på jämställdhetsintegrering har betytt mycket för projektet. Utan det är risken stor att de missat perspektivet. Mia konstaterar: *”Vi hade inte varit lika medvetna om jämställdhetsfrågor som vi är idag. Vi hade kanske diskuterat hur vi bemöter deltagarna, men varken så tidigt i processen eller så tydligt utifrån ett könsperspektiv som vi nu har gjort. Vi hade aldrig reflekterat över könsfördelningen i vår styr- och personalgrupp och intaget av deltagare hade helt fått styras av försörjningsstöd. För oss har det varit bra att bli tvungna att tänka till från början.”*

Att se hur deltagare växer och efterhand lämnar projektet med starkt självkänsla och självförtroende är det bästa med Nuevo, anser Ann Henriksson. I boken **VÅRA DELTAGARES BERÄTTELSE** har deltagarna själva fått skriva och berätta om vad Nuevo betytt för dem.

Läs boken som Pdf: [WWW.NUEVOPROJEKTET.SE](http://WWW.NUEVOPROJEKTET.SE)

DET ÄR NÄR vi gör som vi brukar som vi återskapar ojämställdheten. Orden är bekanta, eller hur? Det beror säkerligen på att de väl sammanfattar vad jämställdhetsintegrering handlar om: att våga göra nytt.

Länsstyrelserna driver under 2009–2012 den gemensamma satsningen ESF Jämt. Sökande och etablerade socialfondsprojekt erbjuder processtöd för att göra jämställdhetsperspektivet till en självklar del av verksamheterna. ESF Jämt: s arbete innehåller många spännande exempel på hur jämställdhetsintegrering kan gå till. Några av dem finns samlade här. Tillsammans med kunskapsintroduktioner, metodbeskrivningar och bra tips inspirerar *Dragkraft!* till förändring.

Välkommen till ESF Jämt!

[WWW.ESF.SE/JAMT](http://WWW.ESF.SE/JAMT)