

Metodöversikt *Kvinna inför arbete*

Svenska ESF-rådet, Stockholm

Diarienummer: 2020/00753

Juni, 2021

Sammanfattning

Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem (HBS) är en social idéburen ideell organisation, som funnits i över 40 år. Vår organisation fick medel från ESF-rådet i Stockholm för förstudien *Kvinna inför arbete* och studien har genomförts under perioden januari-juni år 2021. Europeiska socialfonden (ESF) är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb och Svenska ESF-rådet förvaltar fonden i Sverige. Studien *Kvinna inför arbete* speglar trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor och vilka insatser som kan finansieras via ESF+ år 2021–2027 för att minska trösklarna. *Kvinna inför arbete* belyser två teman inom ESF+: *Ekonomisk utsatthet* och *Etablering på arbetsmarknaden* i relation till de jämställdhetspolitiska målen i Sverige. Förstudien har dokumenterats i en huvudrapport och ett antal delrapporter varav den här *Metodöversikten* är en. Översikten beskriver ett urval av metoder och refererar till tidigare material som tagits fram med stöd från ESF. Exempel presenteras på metoder, som kan öka förmågan att driva genusmedvetet förändringsarbete med syftet att sänka strukturella och organisatoriska trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor. Exempel presenteras på metoder för att möta kvinnor som ställts långt från arbetsmarknaden med syftet att sänka individuella trösklar in till arbetsmarknaden. Rapporten beskriver hur genusbias kan påverka mätningar av stegförflyttningar i arbetsmarknadsprojekt. Resultaten i förstudien *Kvinna inför arbete* analyseras i ljuset av olika perspektiv på tillgänglighet och hur vi "gör" kön/genus, etnicitet och funktionsförmåga i vardagsarbetet. Den psykosociala tillgängligheten betonar rätten att få vara sig själv, mänskliga rättigheter och i den här studien kvinnors rättigheter. Översikten avslutas med reflektioner kring utvecklingsarbete där deltagarna i arbetsmarknadsprojekt är med och designar aktiviteter, insatser, arbetssätt, mätmetoder och utvärderingar. Reflektioner kring temat social innovation där social ofta kodas som kvinnligt och innovation ofta kodas som manligt. Kan social innovation bidra till att sänka trösklar in till arbetsmarknaden? Ser vi kortutbildade utrikes födda kvinnor som idégivare i ett innovationssystem där civilsamhället finns med? ***Sammanfattningsvis visar översikten att det finns behov av genusgranskningar av metoder för att mäta stegförflyttningar i arbetsmarknadsprojekt. Det finns metoder – utvecklade med stöd från ESF och andra EU program – som kan implementeras i ESF+ tillsammans med utrikes födda kvinnor. Det finns fortsatta behov av att analysera befintliga jämställdhetsmetoder ur ett intersektionellt perspektiv. Det finns få effektstudier, men systematisk uppföljning bidrar till evidensbaserad praktik i arbetsmarknadsinsatser tillsammans med grupper av utrikes födda kvinnor.***

Innehåll

INLEDNING OCH LÄSANVISNINGAR.....	4
1. STEGFÖRFLYTTNINGAR.....	8
1.1 Genusbias	8
1.2 Samhällsnivån och effektstudier	10
1.3 Projekt- och gruppnivå	11
1.4 Individnivå	12
2. MAJORITETSSAMHÄLLET	13
2.1 Genusmedvetet förändringsarbete.....	13
2.2 Metoder för ökad mottagarkapacitet	15
3. DELTAGARNA	17
3.1 Makt och inflytande	17
3.2 Metoder för ökat livsutrymme.....	19
4. PERSPEKTIV PÅ TILLGÄNGLIGHET	21
4.1 Göra perspektiv och villkorsperspektiv öppnar upp	21
4.2 Tillgänglighetsgranskning	23
5. ANALYS OCH REFLEKTIONER	26
5.1 Metoder finns.....	26
5.2 Motstånd finns	27
5.3 Vem är innovativ? Innovation för vem?.....	30
Bilaga 1 Vad är evidens?.....	32
Bilaga 2 Exempel på modeller för att fånga förändring	34

INLEDNING OCH LÄSANVISNINGAR

HELA MÄNNISKAN HUDDINGE-BOTKYRKA-SALEM

Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem (HBS)¹ är en social idéburen ideell organisation, som funnits i över 40 år. Grunden för vårt arbete är vår tro på alla människors lika värde och rätten till ett värdigt liv. Vårt särskilda fokus är att arbeta lokalt, i Huddinge-Botkyrka-Salem, och där stärkande för och tillsammans med människor som lever i en utsatt livssituation. Syftet med vårt arbete är att minska utanförskapet och ge människor möjlighet till varaktig förändring. Vårt arbete utgår från ett salutogent förhållningssätt där fokus ligger på det friska och fungerande. KASAM - känsla av sammanhang - genomsyrar vårt arbetssätt. Målet är att varje individ ska känna meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet i sitt liv. På detta följer att vi vill bedriva ett arbete som främjar personlig utveckling och relationsbyggande i individens vardagssammanhang. Vårt arbete ska synliggöra varje individs resurser och möjligheter att växa som människa och ta makten över sitt eget liv, att få hopp inför framtiden. Våra huvudmän är kyrkor i Huddinge, i Botkyrka och i Salem och vi är en del av Hela Människan nationellt². Vi erbjuder arbetsträning och arbetslivsinriktad rehabilitering – cirka 100 personer våren 2021 – där våra deltagare får möjlighet att arbetsträna i sociala företag: Två secondhand butiker, matsvinsbutik, café, lager, städ, transport och tryckeri. Vi främjar integration genom språk- och kulturgrupper, utflykter, sim- och cykelskolor. Vi stödjer personer i aktivt missbruk, personer med psykisk ohälsa och personer i hemlöshet genom sociala mötesplatser och öppna verksamheter. Vi erbjuder individuellt stöd till barn, ungdomar och vuxna samt stödgrupper för barn, ungdomar och vuxna. Vi har de senaste tre åren haft ett idéburet offentligt partnerskap – IOP Kvinna – tillsammans med Botkyrka kommun, Botkyrka folkhögskola, Arbetsförmedlingen och Bilda studieförbund. Vårt gemensamma mål är att öka förutsättningarna till arbete, studier och ökat livsutrymme för utrikes födda kvinnor som är arbetslösa. Syftet med IOP Kvinna är att genom tvärsektoriell samverkan mellan idéburen, kommunal och statlig sektor bidra till ökad inkludering, social hållbarhet och ekonomisk jämställdhet. Målgruppen för IOP Kvinna är arbetslösa kvinnor i åldern 25–64 år och vi prioriterar utrikes födda kvinnor. Under IOP paraplyet drivs projekt: En ettårig utbildning *Svenska i Butik* (SIB)³ i ett samarbete mellan Botkyrka folkhögskola och Hela Människan HBS, och *Tillväxt Kvinna*⁴, som finansieras via Tillväxtverket, där Samordningsförbundet HBS finns med.

¹ <http://helamanniskan.se/hbs>

² <http://helamanniskan.se>

³ <https://botkyrkafolkhogskola.org/svenska-i-butik/>

⁴ <https://samordningsforbundethbs.se/insatser/tillvaxt-kvinna/>

FÖRSTUDIEN KVINNA INFÖR ARBETE

Den Europeiska socialfonden (ESF) är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb i Europa. Fonden verkar genom att finansiera projekt som på olika sätt kan förbättra arbetsmarknaden och stärka näringslivet i medlemsländerna. Svenska ESF-rådet förvaltar fonden på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet.⁵

Hela Människan HBS fick medel från ESF-rådet i Stockholm⁶ för förstudien *Kvinna inför arbete*. Förstudien har genomförts under perioden januari-juni år 2021. Studien speglar trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av utrikes födda kvinnor och vilka insatser som skulle kunna finansieras via ESF+ programmet för att minska trösklarna. Vad är orsakerna till trösklarna? Hur kan trösklarnas sänkas? ESF+ programmet genomförs år 2021–2027 i Sverige och andra medlemsländer i EU⁷. *Kvinna inför arbete* har tagit fram en problem- och behovsanalys med koppling till ekonomisk utsatthet och etablering på arbetsmarknaden. Analysen har fokus på kön/genus, jämställdhet, jämlikhet och icke-diskriminering. Perspektiv på tillgänglighet belyses i förstudien i enlighet med *Svenska ESF-rådets standard för tillgänglighetsintegrering*⁸. Analyserna i förstudien återspeglar strukturella, organisatoriska och individuella trösklar in till arbetsmarknaden.

Insatser i ESF+ ska stödja kvinnor (och män) som är **ekonomiskt utsatta** inom definitionen relativ fattigdom. I *Kvinna inför arbete* avser det utrikes födda kvinnor som efter skatt har en inkomst som understiget 60 procent av medianinkomsten i Sverige. Det avser insatser inom jämställdhets-, integrations-, utbildnings-, social-, folkhälso-, och arbetsmarknadspolitiken. Det avser projekt som kan minska trösklarna in till arbete, försörjning och studier för ekonomiskt utsatta kvinnor i olika grupper. Det avser insatser som utvecklas tillsammans med kvinnor som är deltagare i projekten. Det avser insatser som ökar den organisatoriska kapaciteten – arbetssätt, metoder och modeller – för att möta ekonomiskt utsatta utrikes födda kvinnor i olika grupper. Det avser insatser för att utveckla strukturer för samverkan och samhandling där jämställdhet- och jämlikhet integreras i processerna.

Insatser i ESF+ ska stödja **etablering och återinträde på arbetsmarknaden** för de som ställts långt från arbetsmarknaden. I *Kvinna inför arbete* avser det utrikes födda kvinnor i olika grupper baserat på exempelvis födelseländer, utbildningsnivåer, diskriminering och arbetsmarknadserfarenhet i Sverige. Det avser insatser främst inom jämställdhets-, utbildnings-, och arbetsmarknadspolitiken. Det avser projekt som kan minska trösklarna in till arbete, försörjning och studier genom kombinationer av

⁵ Svenska ESF-rådet. <https://www.esf.se/>

⁶ <https://www.esf.se/min-region/>

⁷ <https://www.esf.se/vara-fonder/socialfondsprogrammet-esf-2021-2027/>

⁸ <https://www.esf.se/att-ansoka/horisontella-principer/vagledningar/>

insatser på individnivå, på organisationsnivå och på strukturnivå. Insatser på individ- och gruppnivå som utvecklas tillsammans med deltagarna i projekten. Insatser som utvecklar organisatorisk kapacitet ur ett genusperspektiv – modeller för lärande, arbetsträning, arbetslivsinriktade rehabilitering, arbetsförmågebedömningar, praktik, matchning, validering, mentorskap och handledning – för att minska risken att återskapa föreställningar om ”invandrarkvinnor”, som inte bygger på fakta. Genusmedvetna och innovativa insatser som kan utveckla strukturer, värdekedjor och värdestjärnor för utrikes födda kvinnor i olika grupper. Värdekedjor som utgår från individuella behov snarare än ett färdigt utbud av insatser som inte har evidens i forskningen, inte är beprövad praktik i grupper av utrikes födda kvinnor eller som inte motsvarar det som individen behöver/efterfrågar.

Förstudien har dokumenterats i en huvudrapport/slutrapport till ESF-rådet och ett antal delrapporter: **Metodöversikt** (den här rapporten) samt en Statistiköversikt, en Kunskapsöversikt, en Intervjuöversikt, en Projektöversikt och ett underlag för Indikatorer och Utlysningar.

SYFTE, LÄSANVISNINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR

Den här delrapporten i *Kvinna inför arbete* beskriver metoder (förhållningssätt, ansatser, verktyg, mätningar etc.) som vi identifierat genom förstudien. Metoder som kan tillämpas i ESF+ med syftet att minska trösklarna in till arbetsmarknaden i grupper av utrikes födda kvinnor, som ställts långt från arbetsmarknaden. Vi har gjort ett urval för att rapporten inte skulle bli alltför omfattande. En del har redan prövats i ESF-projekt. En del är inte beprövad praktik ännu, men skulle kunna vidareutvecklas. Läsaren kan hitta fler metoder på <https://www.jamstall.nu>. Vi hänvisar även till Sveriges kvinnolobby⁹ som fångar metoder inte bara i Sverige utan internationellt med relevans för civilsamhället. På EU nivå finns en mängd metoder beskrivna genom Europeiska jämställdhetsinstitutet med ett intersektionellt perspektiv¹⁰.

Det första avsnittet i översikten belyser det som brukar kallas **Stegförflyttningar (1)** i arbetsmarknadsprojekt. Därefter kommer ett urval av metoder som vänder sig till det vi valt att kalla **Majoritetssamhället (avsnitt 2)** och sedan metoder för och med **Deltagare (avsnitt 3)** i arbetsmarknadsprojekt. En del i *Kvinna inför arbete* är att belysa **Perspektiv på tillgänglighet (avsnitt 4)** utöver jämställdhet och icke-diskriminering som varit i fokus i förstudien. Rapporten sammanfattas med **Analys och reflektioner (avsnitt 5)**. I bilaga 1 finns en närmare presentation om *Vad är evidens?* och i bilaga 2 *Exempel på modeller för att fånga förändring*.

⁹ <https://sverigeskvinnolobby.se/>

¹⁰ <https://eige.europa.eu/>

Begreppet metod är svårfångat och vi använder för enkelhetens skull *metod=är ett sätt att arbeta för att nå ett visst mål* ur Nationalencyklopedin. En del metoder som beskrivs är lätta att spåra i vetenskapliga studier medan andra har karaktären av beprövad praktik. Begreppet evidens tolkas på skilda sätt och för enkelhetens skull utgår vi från Socialstyrelsens definition för *evidensbaserad praktik*. En praktik som innebär att en *professionell väger samman sin expertis med bästa tillgängliga kunskap och den enskildes situation, erfarenheter och önskemål vid beslut om insatser*¹¹. Vi använder systematiskt begreppet *själv tillit* snarare än begrepp som självkänsla och självförtroende. I vår egen verksamhet inom Hela Människan HBS ser vi att det är många deltagare som saknar själv tillit i det sammanhang där de befinner sig. Vi utgår från Psykologiguide¹² och beskriver själv tillit som förmågan att hantera situationer och hävda sig i olika sammanhang. *Själv förmåga* (eng. self-efficacy) beskriver vi som förmågan att klara av en handling i en viss situation.

Jag arbetade mycket i mitt hemland, så kom jag till Sverige. Jag ville vara hemma med mina barn. Det kunde jag inte i hemlandet. Nu är jag ensamstående och får inget jobb. Jag ångrar att jag inte började arbeta direkt när jag kom till Sverige. Hur ska jag få ett jobb nu? (citater intervju utrikes född kvinna)

Det är dock varken begrepp eller mängden metoder som skapar resultat för ekonomiskt utsatta och arbetslösa kvinnor utan att vi använder begrepp och metoder på rätt sätt. Vi vet varför vi använder metoden (teori). Vi vet hur vi ska använda metoden (praktik). Vi vet vem vi kan fråga om metodens teori och tillämpning (processtöd). Vi använder metoden systematiskt och följer upp resultat. Metoder som används i arbetsmarknadsinsatser har sällan evidens utifrån kön/genus och är ofta – inte alltid – utvecklade med den arbetande mannen som norm. Det innebär att metoderna behöver kompletteras med intersektionella analyser för att möta och förstå kvinnor som ställs långt från arbetsmarknaden. En intersektionell analys¹³ utgår alltid från kön (eller personer som inte identifierar sig som kvinna eller man) och därefter andra maktordningar som påverkar villkor och trösklar in till arbetsmarknaden. I en skrift som publicerades år 2006 från dåvarande Arbetslivsinstitutet konstateras att för att åstadkomma jämställdhet och integration krävs mer än metoder. *Samtidigt som kunskaper och checklistor efterfrågas i tillväxtprogrammen, betraktas jämställdhet och integration inte alltid som kunskapsområden. Det finns också starka laddningar i begreppen eftersom det kvalitativa arbetet med dessa frågor handlar om en omfördelning av resurser och makt*¹⁴.

¹¹ Socialstyrelsen (2021) *Att arbeta evidensbaserat* <https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbaserad-praktik/arbete-evidensbaserat/> Tillgänglighet 2021-06-01

¹² <https://www.psykologiguide.se/> .

¹³ <https://www.jamstall.nu/fakta/intersektionalitet/>

¹⁴ Sid 34 Danilda red (2006) *Vem får bidra till tillväxten? Om jämställdhet och integration i tillväxtprogram*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

1. STEGFÖRFLYTTNINGAR

1.1 Genusbias

I insatser för att minska trösklarna in till arbetsmarknaden talas det ofta om metoder för att mäta progression och stegförflyttningar närmare arbetsmarknaden. Hur kan vi mäta progression för gruppen utrikes födda kvinnor, gruppen utrikes födda män, gruppen inrikes födda kvinnor, gruppen inrikes födda män? Hur kan vi mäta progression i grupper inom arbetslivsinriktad rehabilitering? Hur kan vi mäta på individnivå, på gruppnivå och på samhällsnivå? Hur vet vi att vi mäter rätt och med rätt metod? Det är ofta fler frågor än svar. I förstudien *Kvinna inför arbete* har vi identifierat flera utmaningar: (1) Om deltagaren tror att de är tvungna att delta i en mätning för att få sina ersättningar; (2) Om de som ska mäta inte tror på metoden; och (3) Om externa utvärderare använder metoder som inte är anpassade efter målgruppen. I alla tre exemplen finns stor risk för att resultaten får bias. Genusomedveten utvärdering gör det också svårt att utläsa resultat i grupper av utrikes födda kvinnor.

Ni mäter mycket i Sverige. Det är väl bättre att ägna tiden åt deltagarna och tillämpa metoder i möten som fungerar för deltagarna (citrat från samtal med utrikes född person verksam i Sverige)

Ett systematiskt fel och bias kan uppkomma genom att mätmetoden utvecklats utan att ta hänsyn till kön/genus/bakgrund/sammanhang. och det som kallas genusbias är vanligt i många mätmetoder. Bias kan uppkomma genom att metoden när den utvecklades inte tog hänsyn till villkoren för kvinnor och män i olika grupper och/eller könsspecifika behov. Formulär, frågeställningar, enkäter eller liknande använder könade begrepp som associeras till kvinnor/kvinnlighet eller män/manlighet. Metoden används av forskare eller praktiker som inte har en kunskapsbas om genus och maktordningar. Bias kan då uppstå i tillämpningen även om metoden i sig inte har genusbias. Bias kan uppstå om metoden överförs till Sverige från en annan del av världen där välfärdsmodellen ser annorlunda ut.

Inom förstudien *Kvinna inför arbete* har följande frågeställningar uppkommit i intervjuer med forskare och praktiker: Tar vi hänsyn till att det finns skillnader i skäl till invandring till Sverige mellan gruppen kvinnor och gruppen män? Tar vi hänsyn till att kvinnor i högre grad än män utför obetalt arbete? Tar vi hänsyn till att kvinnor i högre grad än män tar ut föräldraledighet och att kvinnor föder barn? Finns metoder som utvecklats tillsammans med målgruppen utrikes födda kvinnor med olika utbildningsbakgrunder? Är det relevant att tala om en specifik mätmetod eller ska vi fokusera på arbetssätt som ger resultat? Kan vi tillämpa systematisk uppföljning och sedan välja en metod som passar just vår målgrupp

Inom AI (Artificiell Intelligens) finns en rad exempel på genusbias där utvecklarna inte tagit hänsyn till kvinnors och mäns språk, olika språk och olika hudfärg. Ett exempel är en robot som hade lättare att kommunicera när den svarta kvinnan (forskaren) satte ett vitt papper framför ansiktet. Det europeiska forskningsprogrammet Horisont 2020 (år 2014–2020) och det nya programmet Horisont Europa (år 2021–2027) har satsat stora resurser på att minska genusbias inom forskningen. Inom arbetsmarknadsinsatser är utvecklingen inte lika snabb som inom medicin och inom AI¹⁵. Det utvecklingsarbete som görs inom AI kan på sikt ge stöd för att undvika genusbias vid mätningar av stegförflyttningar in till arbetsmarknaden. Utvecklingen inom (genus)medicin¹⁶ och hälsa kan ge en inblick i hur (folk)hälsoinsatser ska utformas i ESF+ utifrån kunskaper om kön/genus. Stockholmsregionen har en av de starkaste positionerna i EU inom forskningsfältet genusmedicin tack vare Karolinska Institutet.

Hälsa är något som vi ser att det är viktigt att prata om med kvinnorna (citat intervju med projektledare)

Genusbias i mätmetoder för progression och stegförflyttningar med koppling till arbetsmarknadsinsatser är i stort ett outforskat område i Sverige. Vi återkommer dock till ny intressant forskning vid Örebro universitet längre fram i den här rapporten. Den här förstudien har därför inte mycket att presentera mot bakgrund av kunskapsläget. Däremot kan projektägare i ESF+ genusgranska befintliga metoder och/eller utveckla nya genusmedvetna metoder – tillsammans med olika målgrupper – för att öka möjligheterna att mäta det som är relevant för individer och för grupper. Det finns ingen brist på genusforskare som kan bidra i Sverige och det här skulle kunna vara ett utvecklingsområde inom exempelvis tema social innovation i ESF+. Social innovation inom ESF har tidigare beskrivits i termer av ny metod, en ny verksamhet, ett nytt organiseringsätt eller en ny samverkanskonstellation. Aktiv involvering av målgruppen samt strävan efter ökad egenmakt är viktiga inslag i innovationsprocesserna¹⁷. Se vidare avsnitt 5 (Analys och reflektioner).

Projektet ska bidra till ökad egenmakt för individerna i förbundets insatser genom att skapa ett digitalt stöd, de själva är medskapare av, som motiverar att göra stegförflyttningar och ger kontroll över den egna rehabiliteringsprocessen. Det digitala stödet ska även ge medarbetarna, anhöriga och arbetsgivare motivation och inspiration då de får ett verktyg för att stödja och följa deltagarnas stegförflyttningar.¹⁸

¹⁵ Se exempelvis pågående arbete vid Karolinska Institutet med *Gendered Innovations* <https://staff.ki.se/gendered-innovation-alliance>

¹⁶ <https://ki.se/en/research/centre-for-gender-medicine>

¹⁷ Lindberg m.fl. (2018) *Social innovation i Europeiska socialfonden. En sammanställning av forskning och projekt 2018* Stockholm: Forte & Svenska ESF-rådet.

¹⁸ Sanordningsförbundet Stockholm stad (2021) *Projekt "Egenmakt – digitalt stöd för arbetsrehabilitering i samverkan"* <https://samordningstockholm.se/insatser/digitalt-stod-for-okad-egenmakt/> Tillgängligt 2021-06-01

1.2 Samhällsnivån och effektstudier

Det är främst effekterna av Arbetsförmedlingens insatser som studerats i Sverige även om intresset för att mäta effekterna av kommunala arbetsmarknadsinsatser ökat senaste decenniet¹⁹. Insatser inom civilsamhället har inte varit föremål för effektstudier²⁰. Utmaningar i effektstudier är att det kräver resurser och att det fortsatt finns brister i den könsuppdelade statistiken (se delrapport Statistiköversikt i förstudien). Effektstudierna tar sällan hänsyn till kön/genus och även när kön finns med som variabel saknas ofta en genusanalys. Om vi ska försöka fånga progression närmare arbetsmarknaden är det ofta svårt att bedöma om det är själva arbetsmarknadsinsatsen som givit resultat. Vad i insatsen eller mixen av insatser gav resultat? Var det ett specifikt inslag i mixen av insatser som gav resultat? Var det längden på insatsen eller var det handläggarens/arbetskonsulentens/mentorns tro på individen som gav resultat? En utveckling som vi identifierat inom socialt arbete är ett ökat inslag av komplexitetsteori²¹ med modeller som tar hänsyn till komplexitet för att mäta de processer som är svåra att fånga i linjära orsakssamband. Ett exempel är KAIMEr modellen, utvecklad inom forskning om socialt arbete vid Umeå universitet. Modellen tar hänsyn till olika sammanhang, aktörer, insatser och mekanismer som ger resultat på kort och lång sikt²². Arbetsförmedlingen har drivit ett projekt finansierat via ESF, som resulterat i en modell för effektutvärderingar²³ och driver *Jämställd etablering*, som beskrivs i delrapporten Projektöversikt i förstudien. Det som framgår är att det krävs mycket stora resurser för att kunna genomföra effektstudier eftersom det krävs kontrollgrupper.

Syftet med Jämställd etablering är att öka utrikesfödda kvinnors sysselsättningsgrad, idag och imorgon. Tillvägagångssättet är att pröva de insatser som utifrån forskning verkar mest lovande, men samtidigt har potential att implementeras i större skala, och genomföra projektet på ett sådant sätt att det blir möjligt att veta om insatserna verkligen haft önskad verkan. Projektet är upplagt i form av ett randomiserat kontrollerat försök. Det innebär att potentiella projektdeltagare kommer att få samtycka till att ingå även i effektutvärderingen, och randomiseras mellan följande tre grupper: de som får en intensifierad matchningsinsats, de som får intensifierad matchningsinsats samt uppföljningsstöd på arbetsplatsen, och en kontrollgrupp som får tillgång till all ordinarie verksamhet på aktuellt kontor.²⁴

¹⁹ Forslund m.fl. (2019) *Kommunal arbetsmarknadspolitik. Vad och för vem?* Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. IFAU rapport 2019:5

²⁰ Hedin & Laurelii (2016) *Civilsamhället – Arena för arbete och sysselsättning Forskningsöversikt arbetsmarknad och näringsliv*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF)

²¹ Komplexitetsteori har sitt ursprung inom fysik, biologi, kemi och ekonomi med koppling till kaosteori

²² Blom & Morén (2015) *Teori för socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

²³ <https://www.esf.se/resultat/projektbanken/projekt/?dnr=2016/00062>

²⁴ Källa: <http://www.projekteffekter.se/projekt/jamstalld-etablering/> (som inte längre fungerar juni 2021). Slutrapport för Jämställd etablering kommer under år 2020)

1.3 Projekt- och gruppnivå

EGNA METODER

I förstudien *Kvinna inför arbete* har vi identifierat ESF-projekt som utvecklat egna metoder för att mäta stegförflyttningar baserade på enkäter, intervjuer och/eller olika skalor. Genom att rekommendera projektägare i ESF+ att genusgranska metoder finns möjligheter att utveckla ny praktik i arbetsmarknadsprojekt i Sverige. Det skulle vara ett stort bidrag från ESF+ inom ett område där behoven är mycket stora. En del projekt använder befintliga metoder, som sällan utformats med hänsyn tagen till kön/genus. Det gör det, som nämnts ovan, svårt att tala om evidens med koppling till forskning eller evidensbaserad praktik. Däremot har vi identifierat några modeller som kan bidra till mer genusmedvetna mätningar om de granskas. Exemplet återfinns i bilaga 2. Trots bristen på genusmedvetna metoder är det viktigt att genomföra systematiska uppföljningar (före, under och efter ESF+ projekt) baserat på kön/genus och intersektionella analyser för att få bättre kunskap om *vad som fungerar och för vem?* på gruppnivå. Ett första steg är alltid att säkerställa könsuppdelad statistik för alla mätningar och säkerställa att deltagarna ser värdet av mätningarna för sin individuella planering.

I Kommunalt Nätverk för UTveckling där bland annat Salems kommun deltar används matchningsgrupper där både individen och handläggaren skattar trösklar in till arbetsmarknaden över tid. Samtidigt kan könsuppdelad statistik samlas in på gruppnivå kopplat till matchningsgrupperna och behov.²⁵

UTVÄRDERING

Ex-ante utvärdering (innan projektet startar), pågående utvärdering under projektgenomförandet och ex-postutvärdering (efter projektet) där kön/genus/intersektionalitet integreras är viktigt för att förstå samt tolka resultaten av insatser för grupper med utrikes födda kvinnor. Genom samverkan med genusforskare vid universitet/högskolor eller utvärderare med genuskompetens i ESF+ finns, som nämnts, möjligheter att granska metoder innan de tillämpas. ESF-rådet kan rekommendera upphandling av genusmedvetna utvärderare med vana att möta utrikes födda kvinnor i olika grupper. I förstudien blev det tydligt att de som haft externa genusmedvetna utvärderare ofta – inte alltid – haft dokumentation som bidragit till att systematisera kunskap samt resultat (se delrapport Projektöversikt i förstudien).

Utvärderarens enkäter kunde inte kvinnorna fylla i, utan vi fick sitta med dem och gå igenom. Om det ska vara extern utvärdering måste de ju förstå målgruppen (citater intervju projektledare).

²⁵ <http://instrumentx.se/>

En del organisationer har tillgång till kompetenser i den egna verksamheten och då kan processcoacher eller interna utvärderare vara en möjlighet för att identifiera genusbias i de metoder som tillämpas. Det kan vara anställda i ESF projekt som har genuskompetens, det kan vara anställda hos projektägaren som bidrar med genuskompetens och/eller anställda hos projektpartners som har genuskompetens.

STÖD FÖR SYSTEMATISK UPPFÖLJNING

Socialstyrelsen har utvecklat flera verktyg för att stödja socialtjänstens arbete och här finns lärdomar att dra för ESF +. Systematisk uppföljning (SU) innebär att arbetet med enskilda personer dokumenteras för att kunna följa upp hur det går för individen och för att kunna använda uppgifterna på gruppnivå – uppdelat på kön – för att kvalitetssäkra projekt/verksamheter. *Uppföljning sker under en begränsad period och för en begränsad målgrupp. Genom systematisk uppföljning skapar verksamheten lokal kunskap och beprövad erfarenhet som är en viktig del i utvecklingen av en evidensbaserad praktik*²⁶. Det finns ESF projekt som prövar de verktyg som Socialstyrelsen tagit fram²⁷.

MIA-projektet²⁸ är en omfattande satsning med stöd från ESF där insatserna följs upp med könsuppdelad statistik (deltagare och resultat). MIA använder metoder som Case management (CM), Supported Employment (SE), Individual Placement and Support (IPS) och Bostonmodellen. Effektstudier av SE visar att metoden fungerar olika för kvinnor (som grupp) och för män (som grupp). Våren 2021 finns pågående forskning vid Örebro universitet med ett genusperspektiv och dessa studier förväntas bidra med nya kunskaper till praktiken²⁹.

1.4 Individnivå

Vad är ett bra resultat?

Är ett bra resultat att få en femte praktikplats inom omsorgen? Är ett bra resultat att få ett truckkort? Är bättre hälsa ett bra resultat som ett steg på vägen till arbetsmarknaden? Är ett bra resultat att ha sökt 100 jobb, men aldrig komma på intervju? Är ett bra resultat att ha lärt sig perfekt svenska eller kunna söka jobb med perfekt engelska? Är ett bra resultat att kunna gå i pension?

På individnivå finns ett brett spektrum av metoder – en del genusmedvetna – för att följa upp nyttan för deltagare i ESF-projekt. Om deltagarna tyckte insatserna bidrog till bättre hälsa, bättre chanser på

²⁶ Socialstyrelsen (2021) *Stöd för systematisk uppföljning* <https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbaserad-praktik/Verktyg/> Tillgänglig 2021-06-01

²⁷ Se t.ex. <https://rarsormland.se/insats/klara/>

²⁸ <https://www.miaprojektet.se/>

²⁹ Örebro universitet (2021) *Supported employment och genus - hur påverkar kön och genus en arbetslivsinriktad rehabiliteringsprocess för män och kvinnor med psykiska och intellektuella funktionsnedsättningar?* <https://www.oru.se/forskning/forskningsprojekt/fp/?rdb=p2131> Tillgänglig 2021-06-01 Institutet för Handikappvetenskap

arbetsmarknaden och bättre kunskaper om utbildning och yrkesval. Om deltagarna tyckte insatserna var samordnade, hade hög kvalitet och tog hänsyn till individuella behov. Metoderna tar ofta – inte alltid – utgångspunkt i teorier inom (kognitiv) psykologi eller pedagogik. Inom Hela Människan HBS ser vi betydelsen av att mäta deltagarnas självtillit över tid i arbetsmarknadsprojekt och självförmågan i olika situationer. Det finns många olika ansatser för uppföljning på individnivå och det har inte varit möjligt att i förstudien *Kvinna inför arbete* beskriva alla dessa. Det vi sett i förstudien är att många trösklar kvarstår i möten med individer som ställs långt från arbetsmarknaden. En tröskel är när olika aktörer mäter på skilda sätt och när genomförandeplaner/handlingsplaner/utvecklingsplaner/SIP (Samordnad Individuell Plan) inte följer en värdekedja eller värdestjärna för individen³⁰.

Vi kan samordna oss mellan idéburna ideella organisationer, men det är ju svårt inom offentlig sektor.

Det blir trösklar för utsatta grupper (dialoger mellan ESF förstudier)

Det som ofta kallas Svarte Petter Spelet i offentlig sektor är fortsatt en tröskel för mätningar, samordnade insatser och för att nå resultat³¹. *Arbetslösa med höga trösklar för att etablera sig på arbetsmarknaden tenderar först och främst att bli ett "Svarte Petter spel" där varje aktör verkar vilja att den andre tar ansvaret för eller åtminstone står för försörjningen*³². Om en idéburen organisation får uppdrag av kommun eller stat för en nyanländ kvinna i åldern 45–64 år med förgymnasial utbildning, men det inte finns möjligheter att i uppdraget genomföra rätt insatser skapar det problem när resultaten ska mätas.

2. MAJORITETSSAMHÄLLET

2.1 Genusmedvetet förändringsarbete

I den här delrapporten har vi med vägledning från forskning i förstudiens Kunskapsöversikt och praktik i studiens Projektöversikt valt ut metoder som skulle kunna vara verksamma för att utveckla mottagarkapacitet i ESF+. Vi använder begreppet *mottagarkapacitet* i termer av förmågan för en grupp eller organisation/projektägare att ta till sig den senaste kunskapen inom genus och intersektionalitet. Förmågan att tillämpa kunskaperna inom ramen för ESF+; förmågan att identifiera normer som kan påverka utfallet på individ- och gruppnivå i projekten; och förmågan att driva genusmedvetet förändringsarbete med syftet att minska trösklarna för grupper som ställs långt från arbetsmarknaden.

³⁰ Se t.ex. KNUT (2019) *Fler blir självförsörjande när vi blir bättre*. Kommunalt Nätverk för Utveckling.

³¹ Se t.ex. SOU 2009:38 *Ingen får vara Svarte Petter. Tydligare ansvarsfördelning inom socialtjänsten*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar.

³² Sid. 79 Panican & Ulmestig (2017). *Lokal arbetsmarknadspolitik: Vem gör vad, hur och för vem?* Växjö: Linnéuniversitetet. Rapportserie i socialt arbete, Nr. 36.

En utmaning i genusmedvetet förändringsarbete är att de individer och grupper som kan mest är mest intresserade av att lära sig mer. De som kan minst ser sällan fördelarna med ett genusmedvetet förändringsarbete för att utveckla verksamheten och kvalitén i insatserna. Begreppet *majoritetssamhället* används för att beskriva normer i samhället, i organisationer, i grupper och hos individer som (åter)skapar utrikes födda kvinnor i olika grupper som *de Andra*.

Begreppen *den Andre/de Andra* beskriver individer som skiljer sig från mig/oss och identifieras som avvikande i relation till det egna jaget, den egna identiteten och de som är *De Samma* som mig. Begreppet används ofta för att förklara processer där föreställningar om ett "vi" samtidigt skapar föreställningar om individer och grupper som "de andra".

Trappan är en välkänd jämställdhetsmetod³³ och inom ramen för ESF-projektet KNUT (Kommunalt Nätverk för UTveckling3) anpassades metoden för att möta behov i grupper av (arbets)handledare³⁴. I det här arbetet var bland annat Salems kommun aktiva. Kommunen prövade arbetsrotation för handledare och för deltagare i arbetsmarknadsinsatser för att bryta könsmönster. Män som var handledare på manligt kodade arbetsstationer fick pröva kvinnligt kodade stationer och vice versa. Handledarna roterade för lärande medan deltagarna fick erbjudande om att pröva olika stationer och hade möjlighet att tacka nej. Handledarna genomförde även brukarundersökningar med utrikes födda kvinnor. *Bilderna av utrikes födda kvinnors behov och villkor (läs de Andra) förändrades och föreställningar om att kvinnorna i högre grad än andra grupper (utrikes födda män, inrikes födda kvinnor) ville vara hemma stämde inte överens med verkligheten*³⁵. Metoden kan enkelt sammanfattas i fyra steg där handledarna fick stöd av processcoacher för att identifiera hur kön och etnicitet "görs" i vardagsarbetet.

- STEG 1 Grundläggande förståelse för jämställdhet och genus med koppling till arbetsmarknadsinsatser/projekt.
- STEG 2 Vilka könsmönster ser jag/vi i insatserna och vad vill jag/vi arbeta vidare med? Genomför kartläggning(ar) i egen verksamhet.
- STEG 3 Analys av kartläggningarna, förslag till åtgärder och förankring av åtgärderna i den egna verksamheten.
- STEG 4 Detaljplanering för genomförande av åtgärder samt hur de ska följas upp.

³³ <https://www.jamstall.nu/verktygslada/trappan/>

³⁴ KNUT (2011) *KNUT3*. Kommunalt Nätverk för UTveckling.

³⁵ Sid 80 KNUT (2019) *Fler blir självförsörjande när vi blir bättre*. Kommunalt Nätverk för UTveckling.

2.2 Metoder för ökad mottagarkapacitet

I tabell 1 nedan ger vi exempel på några av de metoder vi identifierat för att öka mottagarkapacitet i grupper, i organisationer och i partnerskap. Metoder som kan bidra till att sänka organisatoriska och strukturella trösklar för grupper av utrikes födda kvinnor.

Tabell 1 Exempel på metoder

Verktyg & Hur? och referenser till metodmaterial	
Jämställdhetspolitiska mål	
Jämställdhets- och jämlikhetsbudget En jämn fördelning av makt och inflytande. Ekonomisk jämställdhet Jämställd hälsa Jämställd utbildning	Jämställdhetsbudget var från början något för stater och metoden tillämpas av Sveriges regering. Metoden har utvecklats och tillämpats i kommuner och i ESF program. Metoden kan tillämpas i ESF+ projekt för att säkerställa att kvinnor och män, inrikes och utrikes födda kvinnor och män får tillgång till resurser på likvärdiga villkor. Sveriges Kvinnolobby har tagit fram flera olika material ³⁶ . Europeiska jämställdhetsinstitutet har tagit fram en verktygslåda för att använda jämställdhetsbudgetering som ett verktyg för jämställdhetsintegrering i arbetet med EU:s fonder. ³⁷
Fiktiva jobbansökningar Ekonomisk jämställdhet	Metoden används i studier av hur grupper diskrimineras, men den går att använda i en arbetsgrupp inom ett ESF-projekt. 1) Ett antal fiktiva ansökningar tas fram av genusforskare eller genusexperter. 2a) Varje projektmedarbete får ta del av fiktiva ansökningar utan namn och ska sedan beskriva de som söker utifrån kategorier som kön, födelseland, personlighet samt chansen att få ett arbete. 2b) (alternativ). Varje projektmedarbete får ta del av fiktiva ansökningar med namn som är typiskt svenska och namn som kan uppfattas som utländska, men där det är svårt att utläsa den arbetsökandes kön. Deltagarna får beskriva chanserna att få ett arbete och vad som behöver förbättras i ansökan. 3) Medarbetarna träffas med forskaren/genusexperten för en dialog om gruppens gemensamma bedömningar och de normer som återspeglas i bedömningarna.
Forumteater En jämn fördelning av makt och inflytande. Ekonomisk jämställdhet Jämställd utbildning Jämställd hälsa Jämn fördelning av obetalt arbete	<i>Forumteater (även känd som 'De förtrycktas teater') är en teaterform som uppmuntrar till reflektion, ifrågasättande och direkt interaktion från publiken</i> ³⁸ . Den har använts i enstaka projekt sedan första programperioden i ESF år 1995–1999 för att belysa den horisontellt segregerade arbetsmarknaden. Metoden användes under programperioden år 2000–2006 för att belysa kön, etnicitet och hudfärg i arbetslivet samt för att belysa kön, heteronormen och villkoren för kvinnor/män i arbetslivet. som identifierade sig som bisexuella eller homosexuella ³⁹ . Det är en metod där dramat kan utformas för att belysa hur vi gör kön /genus, etnicitet och makt i arbetsmarknadsinsatser.

³⁶ Osika & Klerby (2008) *Handbok i Gender Budgeting*. Stockholm: Sveriges Kvinnolobby.

Sveriges Kvinnolobby (2018) *Jämställt utfall? Metodmaterial för att granska budget och verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv*

<https://eige.europa.eu/about/projects/gender-budgeting>

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

³⁷ EIGE (2020) *Verktygslåda för jämställdhetsbudgetering i EU:s fonder*. Vilnius: Europeiska jämställdhetsinstitutet.

EIGE (2020) *Jämställdhetsbudgetering: en stegvis verktygslåda. Vägledning för EU:s fonder*. Vilnius: Europeiska jämställdhetsinstitutet

³⁸ <https://dialogguiden.se/1901>

³⁹ Se t.ex. Danilda red. (2005) *Homo på jobbet – ute eller inne?* Stockholm: Arbetlivsinstitutet.

<p>Genuskompassen Jämställd hälsa En jämn fördelning av makt och inflytande. Ekonomisk jämställdhet Jämställd utbildning</p>	<p>Genuskompassen har tagits fram för arbetslivsinriktad rehabilitering via samordningsförbunden Göteborg Centrum, Göteborg Väster och Insjöriket. Det är en vidareutveckling av genushanden⁴⁰. Genuskompassen är tänkt att användas som en checklista för att undvika att hamna i genusfällor och därmed arbeta jämställt⁴¹. Kompassen går att vidareutveckla med ett intersektionellt perspektiv i ESF+</p>
<p>Genuscoaching En jämn fördelning av makt och inflytande. Ekonomisk jämställdhet Jämställd utbildning</p>	<p><i>Genuscoaching innebär att genuscoachen, som kan vara en konsult eller forskare, deltar i och observerar en verksamhet, till exempel ett möte. Efteråt går genuscoachen tillsammans med den aktör som skall bli medveten om hur genus görs i den aktuella situationen/organisationen igenom händelser, analyserar och tolkar vad som skett och hur olika aktörer agerat⁴². Metoden är utvecklad genom aktionsforskning och tillämpad genusforskning. Den kan vidareutvecklas för intersektionell coaching i ESF+⁴³</i></p>
<p>Interorganisatoriska lärteam En jämn fördelning av makt och inflytande. Ekonomisk jämställdhet Jämställd utbildning Jämställd hälsa</p>	<p>Lärteam en metod som associeras till skolan, men som letade sig i ESF programperioden år 1995–1999 i projekt för lärande i och mellan småföretag. Metoden är överförbar till andra projekt och bygger – i alla sin enkelhet – på att grupper från olika organisationer som vill utveckla sina metoder för att möta exempelvis ekonomiskt utsatta utrikes födda kvinnor. Lärteamen träffas med viss regelbundenhet tillsammans med en processledare. Teamen utgår från de utmaningar de ser i sina egna projekt/verksamheter och tillsammans reflekterar gruppen över vad de ska sluta göra, börja göra eller utveckla. En förutsättning för framgång är att inte grupperna styrs av t.ex. projektledare eller chefer. Agendan ska alltid formuleras av deltagarna gemensamt. En annan förutsättning är att teamen fokuseras på vardagsarbetet utmaningar som de själva har möjlighet att påverka. Lärteam är om de kommer igång en mycket kraftfull metod för individuellt och kollektivt lärande om kön/genus, som kurser sällan kan erbjuda.</p>
<p>Omvänt mentorskap En jämn fördelning av makt och inflytande Ekonomisk jämställdhet</p>	<p>Metoden prövades först i ett ESF projekt i Stockholm under programperioden år 2000–2006 och engagerade utrikes födda kvinnor med akademisk utbildning från Baltikum, Polen och Ryssland. De fungerade som mentorer åt personer i det svenska näringslivet. Det var personer som ville få bättre insikt i kulturer och koder i de länder där kvinnorna var födda. Kvinnorna agerade som kulturkodare och mentorskapet var en pilotaktivitet i ett större projekt, DIREKT-projektet som drevs av BalticFem. Tankarna om OM flyttade till Skåne och ett mer omfattande projekt genomfördes under programperioden år 2007–2013. Här deltog ledare i Kristianstad kommun och i region Skåne (adepter) och de fick utrikes födda kvinnor som mentorer. Projektet är väl dokumenterat och kan direkt överföras till ESF+⁴⁴.</p>

⁴⁰ <https://www.jamstall.nu/verktygslada/genushanden/>

⁴¹ Samverkan VG (2021) *Genuskompassen*

<https://www.samverkanvg.se/siteassets/samverkan-vg/samordningsforbund/insjoriket/genuskompassen-pp-hemsidan.pdf>

Tillgänglig 2021-06-01

⁴² <https://www.jamstall.nu/verktygslada/genuscoaching/>

⁴³ Tillämpad och interaktiv genusforskning har varit en del i flera ESF finansierade satsningar och bidrar både till de organisationer som driver projekt och till empiri för forskning. Tillämpad genusforskning kan vara en del i ESF oavsett längd eller storlek på projekten medan interaktiv forskning lämpar sig bättre för projekt som pågår under längre perioden.

⁴⁴ Larsson & Persson (2014) *Slutrapport En process- och resultatutvärdering av projekt "Omvänt Mentorskap", 2012-02-01—2013-12-31*

<p>Persona(s) Ekonomisk jämställdhet Jämställd utbildning Jämställd hälsa</p>	<p>Persona(s) är en vanlig metod vid utveckling av programvaror där fiktiva personer representerar användargrupper. En Persona är en karaktär för en tänkt användare som fått ett namn, ett ansikte och behov. Designmetoden med fiktiva karaktärer har visat sig vara en framgångsrik metod för att medvetandegöra normer. Den har vidareutvecklats genom stöd från Europeiska Regionalfonden (ERUF) för att öka mottagarkapaciteten i genusmedvetet förändringsarbete⁴⁵. Personor kan skapas med stöd av data (könsuppdelad statistik, fakta och kunskaper om målgrupper) samt anpassas för att adressera genus och intersektionalitet.</p>
<p>Rättighetsbaserat arbetssätt En jämn fördelning av makt och inflytande. Ekonomisk jämställdhet Jämställd utbildning Jämställd hälsa Jämn fördelning av det obetalda- hem och omsorgsarbetet</p>	<p>Rättighetsbaserat arbetssätt är ett förhållningssätt som ska genomsyra insatser för utsatta grupper. <i>Mänskliga rättigheter är inte bara mål, de är också medel. Ett svar på hur vi ska arbeta. FN har tagit fram principer som ska underlätta i det människorättsbaserade arbetet: Världighet och egenmakt; jämlikhet och icke-diskriminering; delaktighet och inkludering; och ansvar och transparens</i>⁴⁶ Svenska kyrkan har flera metoder för rättighetsbaserat arbete där S:t Mary – arbetsträning och rehabilitering implementeras med stöd från ESF. I rapporten <i>179 projekt som förändrar</i> från Länsstyrelsen Västra Götaland återfinns projekt med nyanlända kvinnor och män beskrivna under målen i Agenda 2030 och en modell för jämställda Integrationsprojekt⁴⁷.</p>
<p>Värderingsövningar En jämn fördelning av makt och inflytande. Ekonomisk jämställdhet Jämställd utbildning Jämställd hälsa Jämn fördelning av det obetalda- hem och omsorgsarbetet</p>	<p><i>Det gemensamma för alla värderingsövningar är att de skapar ett tryggt inramat utrymme för reflektion kring värdeladdade frågor.</i>⁴⁸ Flera exempel finns i en metodbok från ESF Jämt, <i>Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt</i>.</p>

3. DELTAGARNA

3.1 Makt och inflytande

I den här delrapporten har vi med vägledning från forskning i förstudiens Kunskapsöversikt och praktik i studiens Projektöversikt valt ut metoder som skulle kunna vara verksamma för öka deltagarnas inflytande över insatsernas utformning i ESF+. Metoder som bidrar till att sänka trösklar och öka livsutrymmet för individer och grupper av utrikes födda kvinnor. Läsaren kan hitta fler metoder via sökningar i ESF:s projektbank⁴⁹ och Erasmus+ databasen⁵⁰. Vår bedömning är att

⁴⁵ Se t.ex., <http://www.gdtoolbox.eu/toolbox/tools-and-methods/persona/>

Källhammar (odaterad) *Personas a method to communicate gender, equality and diversity*. Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

⁴⁶ Sid 6 5 steg i rätt riktning – vägledning för människorättsbaserat arbete. Västra Götalandsregionen

⁴⁷ Länsstyrelsen Västra Götaland (2019) *179 projekt som förändrar– Projekt för nyanlända, ensamkommande barn och asylsökande finansierade av Länsstyrelsens statsbidrag 2018–2019* Göteborg: Länsstyrelsen Västra Götaland, Rapport nr: 2019:45

⁴⁸ Sid 20 ESF Jämt (2012) *Gör Samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF Jämt*. Länsstyrelsen i Örebro län i samverkan med övriga länsstyrelser.

⁴⁹ <https://www.esf.se/resultat/projektbanken/>

⁵⁰ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects_en

metodutvecklingsprojekt som genomförts inom EU programmet Erasmus⁵¹ (vuxnas lärande) har mycket stor relevans för ESF+.

KVINNOGRUPPER SOM METOD OCH ANDRASPRÅKSINLÄRNING

Kvinnogrupper tillämpas inom ESF för att skapa "trygga rum" för kvinnor. Det är också en metod som gör att lärdomar kan dras för generella arbetsmarknadsinsatser. I förstudien har vi sett att det funnits fler riktade insatser med kvinnor under ESF programperioden år 2014–2020 än tidigare perioder. Det finns behov av riktade insatser i ESF+ eftersom det fortsatt finns en ojämsställd fördelning av resurser i den generella arbetsmarknadspolitiken (se delrapport Kunskapsöversikt i förstudien). I de flesta projekten ingår lärande i svenska språket och här finns en rad olika modeller där Hela Människan HBS bland annat är engagerade i språkinläring genom att cykla, promenera och simma utöver möjligheterna att träna språket i samband med arbetsträningen. Vi samarbetar bland annat med sfi i Botkyrka kommun. Hela Människan HBS samverkar också med Botkyrka folkhögskola i programmet Svenska i Butik⁵². Språkpraktik, Språk caféer, Svenska med baby⁵³, öppen förskola⁵⁴ och Svenska för yrkesutbildade⁵⁵ är andra vägar till lärande. Suggestopedi är en metod som vi sett i flera ESF projekt, men det finns frågeställningar inom forskningen kring metoden⁵⁶.

Det fanns ett behov och en del kvinnor har inte råd att gå på kvällskurser, de tyckte det var lättare med mig som inte pratar perfekt svenska ännu (citat intervju utrikes född kvinna)

I förstudien kom vi kontakt med en utrikes född kvinna via en kyrka i en av de kommuner där Hela Människan HBS är verksamma. Kvinnan hade identifierade ett behov av språkkurser digitalt i samband med covid-19 pandemin. Eftersom hon var både lärare och språkkunnig bestämde hon sig för att erbjuda gratis digitala kurser. Hon hade våren 2021 kurser i svenska och engelska, och deltagarna fanns över Sverige. Trots ett stort utbud av kurser finns behov som "marknaden" inte möter.

HÄLSA; EGENMAKT OCH RÄTTIGHETER

Hälsocirklar, hälsoinformation och fysisk träning, för hantering av smärtproblematik och psykologiskt stöd för att hantera exempelvis posttraumatisk stress kan vara viktiga inslag i ESF+ för att minska trösklar in till arbetsmarknaden för grupper av kvinnor. Begreppet *egenmakt* – ett viktigt inslag i

⁵¹ Erasmus+ är EU:s program för internationellt samarbete och utbyte inom bland annat vuxenutbildning och hanteras i Sverige via UHR <https://www.utbyten.se/program/erasmus/> och MUCF <https://www.mucf.se/ansokan-inom-erasmus>

⁵² <https://botkyrkafolkhogskola.org/svenska-i-butik/>

⁵³ <https://svenskamedbaby.se/>

⁵⁴ Sveriges Kommuner och Regioner (2021) *Öppen förskola för språk och integration*

<https://skr.se/skr/skolakulturfrid/forskolagrundochgymnasieskola/oppenforskolaforprakochintegration.46558.html> Tillgänglig 2021-06-01

⁵⁵ <https://sfx.se/>

⁵⁶ Norlund (2020) *Suggestopedi som språkdidaktiskt verktyg i vuxenutbildning - en kritisk textanalys*. Pedagogisk forskning i Sverige. Pedagogisk forskning i Sverige. 25(2–3):7–25

kvinnogrupper– går att spåra i kritisk pedagogik, konstruktivistisk pedagogik, feministisk pedagogik och hälsofrämjande. En förgrundsgestalt inom kritisk pedagogik var Paulo Freire⁵⁷ och förgrundsgestalter inom black feminism/svart feminism har utvecklat hans teorier och metoder för att mobilisera marginaliserade grupper av kvinnor⁵⁸. I förstudien ser vi att det vid tillämpningen av metoder för att främja egenmakt (eng. empowerment) – i en del ESF projekt – finns inslag av paternalism. Andra än de utrikes födda kvinnorna anser sig veta vad som är bäst för dem, vilket snarast kan betraktas som det motsatta till teorier om egenmakt. Egenmakt har omtolkats och när vi i förstudien började identifiera framgångsfaktorer är en hypotes att det sannolikt ger bättre resultat för deltagare om metoderna utgår från teoribildningen. Egenmakt kan associeras till ett rättighetsbaserat arbete där människosynen är central och där alla deltagare är kapabla om de i exempelvis ett arbetsmarknadsprojekt ges rätt förutsättningar.

3.2 Metoder för ökat livsutrymme

I tabell 2 nedan ger vi exempel på några metoder vi identifierat i verksamheter/projekt som arbetar med att sänka trösklar för kvinnor in till arbetsmarknaden. En del är utvecklade tillsammans med grupper av utrikes födda kvinnor medan andra kan vidareutvecklas med ett intersektionellt perspektiv.

Tabell 2 Exempel på metoder

Verktyg	Hur?
Berättelser genom bilder	Ett viktigt inslag i möten med kvinnor som ännu inte talar svenska är att använda bildmaterial. Projektmedarbetare och deltagare – utan tolk – kan exempelvis samlas med stora blädderblock och urklipp från tidningar. Sedan kan deltagargruppen tillsammans beskriva vad som är viktigt för dem? Om de har barn? Vilka nätverk de har i Sverige/i världen. Hur de tar sig fram och tillbaka till projektet? Bilderna och frågeställningarna anpassas efter gruppen. Projektmedarbetarna underlättar genom att söka förklaringar, men styr inte processen. Blädderblocken växer successivt fram under projektperioden och blir till en tavla. Metoden bygger på att ingen ska behöva skriva, ingen ska behöva rita eller ingen ska behöva prata svenska innan de känner sig trygga. Kvinnorna får berätta sin historia genom att välja bilder.
Empowerment Toolkit	Folkuniversitetet har varit med och tagit fram en verktygslåda för empowerment tillsammans med organisationer i andra EU länder, finansierat via Erasmus+ i projektet EMKIT2 ⁵⁹ . Målgruppen är pedagoger eller andra yrkesgrupper som möter kvinnor som är migranter. EMKIT2 har tagit fram verktyg för att mäta förändring med <i>Active Citizen Scale</i> (sv. Aktiva Medborgarskapsstegen). Material finns publicerat på svenska och går att tillämpa i ESF+.

⁵⁷ Se t.ex. Freire. (1975) *Pedagogik för förtryckta*. Falköping: Gumnessons Boktryckeri AB

⁵⁸ Se t.ex. hooks (2009) *Teaching critical thinking: Practical wisdom* London: Routledge.

⁵⁹ <http://emkit2.projectsgallery.eu/>

Fake It Till You Make It	Ung Scen Norr/Norrbottnesteatern utvecklade tillsammans med partners i andra EU länder och med finansiering från Erasmus+ en handbok för att beskriva teater som metod för vuxna arbetslösa. Teater som metod för ökad självförtroende. Fake It Till You Make It är inte en färdig metod i grupper med utrikes födda kvinnor, men skulle kunna vidareutvecklas i ESF+. Handboken finns på svenska. ⁶⁰
Kursutveckling och kurser	I ESF Equal utvecklade högskolor kurser tillsammans med arbetslösa utrikes födda kvinnor. Kurserna som sedan kunde erbjudas till de som t.ex. arbetade i arbetsmarknadsprojekt. Socialhögskolan i Lund utvecklade i Equal ett koncept som gick ut på att diskriminerade grupper bjöds in att bli studenter för att läsa en poänggivande kurs tillsammans med blivande socialarbetare, se http://powerus.eu/
Mentorskap	Mentorskap är en återkommande metod i program som vänder sig till utrikes födda kvinnor och upplägget varierar. Utrikes födda är mentorer för nyanlända, inrikes födda är mentorer till utrikes födda, mentorgrupper, mentorer hos arbetsgivare som tar emot utrikes födda kvinnor och digitalt mentorskap. IKF och Region Skåne har tagit fram en guide om mentorskap med relevans för insatser med utrikes födda kvinnor i ESF+ ⁶¹ .
Mänskliga rättigheter	Mänskliga rättigheter, FN:s Konvention och de jämställdhetspolitiska målen är en självklar del i en mix av insatser för att minska trösklarna för utrikes födda kvinnor i olika grupper. Att introducera rättigheterna anpassat för den enskilda kvinnan eller grupper av kvinnor. ESF-projekt har också arbetat med att introducera kvinnors rättigheter för män. <i>Att komma till sin rätt: fem steg mot egenmakt – en vägledning för dig som rättighetsbärare</i> är ett material som tagits fram av Västra Götalandsregionen med bland annat modeller som Delaktighetstrappan ⁶² .
Samordnad handlingsplan	Samordningsförbundet i Malmö har tagit fram ett metodstöd för de som arbetar med samordning av handlingsplaner, kvinnors hälsa och introduktion i grupper av utrikes födda kvinnor – Internationella kvinnor ⁶³ . Samverkan, samordning och samhandling är nödvändigt för att andra aktiviteter i insatsmixen med kvinnor ska fungera.
Samtal som metod	Samtal med de enskilda deltagarna kombinerat med dialoger i grupp är andra centrala inslag en mix av insatser med kvinnor som ställs långt från arbetsmarknaden. Samtalet som metod överskuggas ofta av beskrivningar av andra inslag i arbetsmarknadsinsatser, men i teorin vet vi att samtal som insats ger resultat. Se bilaga 2 Motiverande Samtal (MI).
Vägledning i samverkan	ViSE är en metod där vägledare från Arbetsförmedlingen och Komvux i Eskilstuna vägleder i samverkan. Metoden bygger på att deltagarna ska få vägledning att identifiera olika delar av sin inre motivation (Tema insikt) och översätta behoven i relation till arbetsmarknaden (Tema utsikt). Därefter får deltagarna stöd för att komma framåt och nå mål/delmål (Tema framsikt). Metoden integreras i ESF-projekt <i>Klara</i> med utrikes födda kvinnor och är en <i>strukturerad form av karriärvägledning som ett bra komplement till övriga insatser i projektet</i> . ⁶⁴

⁶⁰ <https://www.fakeitmakeit.eu/>

⁶¹ Se t.ex. *Ringar på vattnet – Mentorskap förändrar! Guide för nya och etablerade mentorer*. IKF Malmö, Region Skåne och Ungdomsstyrelsen.

⁶² <https://dialogguiden.se/article/show/671>

⁶³ Waktmar (2017) *Internationella kvinnor – Samordnad Handlingsplan. Ett FINSAM-finansierat jämställdhetsprojekt i Malmö Slutrapport, version 1.0* Malmö: Finsam Malmö.

⁶⁴ Enblom (2019) *RAR- finansierad förprojektering av arbetslösa utrikesfödda kvinnor inför ESF projektet Klara. Slutrapport, inklusive utveckling och analys av metoden: Vägledning i Samverkan Eskilstuna (ViSE)*. Arbetsförmedlingen

<p>VIDA modellen</p>	<p>Välj Inkludering Delaktighet och Aktivitet, har utvecklats med stöd från Asyl-, migrations-, och integrationsfonden inom EU. VIDA ska leda till social inkludering och främja möjligheter på arbetsmarknaden för individer genom att kommuner och Arbetsförmedlingen erbjuder föreningsaktiviteter som en del i individens handlingsplan⁶⁵. Modellen har inslag av språkfrämjande, hälsofrämjande och/eller nätverksbyggande och är väldokumenterad via Länsstyrelsen Stockholm. Vi ser samma möjligheter som VIDA när det gäller ökat deltagande i föreningar, som en väg att bygga nätverk för att underlätta utrike födda kvinnor etablering på arbetsmarknaden.</p>
-----------------------------	---

4. PERSPEKTIV PÅ TILLGÄNGLIGHET

4.1 Göra perspektiv och villkorsperspektiv öppnar upp

Arbetsmarknadsprojekt är arenor där kön/genus, etnicitet, funktionsförmåga och andra maktasymmetrier "görs". Intersektionalitet⁶⁶ och att "göra kön/genus, etnicitet och funktionsförmåga" är användbara begrepp för att utveckla tillgängliga arbetsmarknadsinsatser. Kompetens inom genus och tillgänglighet där intersektionella analyser ingår är en förutsättning för att sänka trösklarna in till arbetsmarknaden för grupper av (utrikes födda) kvinnor. När, var och hur uppstår hinder?

Att göra tillgängligt" innebär att identifiera och undanröja hinder så att personer med funktionsnedsättning kan vara fullt delaktiga i projektet och i samhällslivet⁶⁷

I MedVerkan: Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter⁶⁸ (nedan kallad MedVerkan) utgiven med stöd från ESF problematiseras intersektionalitet och normsamverkan. *Insikten att flera normer samverkar är ett viktigt steg i förståelsen av hur mönster av över- och underordning skapas och återskapas i samhälle och arbetsliv⁶⁹.* MedVerkan belyser vikten av att utgå från villkoren för deltagare i ett arbetsmarknadsprojekt och inte fokusera isolerat på funktionsförmåga eller någon annan aspekt. Villkorstänkande inrymmer en förändringsmöjlighet som "egenskapstänkande" och statistiska kategoriseringar inte möjliggör på samma sätt. MedVerkan är lika aktuell idag (år 2021), som när den gavs ut år 2011 och kan fungera som vägledning för begrepp samt

⁶⁵ Länsstyrelsen (2021) VIDA – Välj Inkludering, Delaktighet, Aktivitet <https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/samhalle/social-hallbarhet/integration/vida---valj-inkludering-delaktighet-aktivitet.html> Tillgänglig 2021-06-01

⁶⁶ <https://www.jamstall.nu/fakta/intersektionalitet/>

⁶⁷ Sid 7 Svenska ESF-rådet (2017) Svenska ESF-rådets standard för tillgänglighetsintegrering. Stockholm: Svenska ESF-rådet

⁶⁸ Arbetsmiljöforum (2011) MedVerkan. Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter. Tema Likabehandling ESF

⁶⁹ Sid 17 Ibid

metoder även i ESF+. Ett komplement till den guide som ESF-rådet tagit fram för att främja lika rättigheter och möjligheter⁷⁰ och Svenska ESF-rådets standard för tillgänglighetsintegrering⁷¹.

Kön/genus kan beskrivas som något som görs mellan en arbetskonsulent och den person hen träffar. Etnicitet något som görs mellan en arbetsgivare och en anställd. Funktionsförmåga något som görs mellan en arbetsförmedlare och en arbetssökande.

Att "göra kön" (eng. doing gender) är ett begrepp som formulerades i slutet av 1980-talet av amerikanska forskare⁷² och som idag är etablerat i Sverige. "Att göra perspektivet" kan användas för att beskriva även hur vi gör etnicitet och hur vi gör funktionsförmåga. Kön/genus, etnicitet och funktionsförmåga betraktas som sociala konstruktioner och "görandet" är situationsbundet, ständigt pågående och en interaktiv handling. Genom "göraperspektivet" kan vi få stöd för att se bortom kategoriseringar av egenskaper (kvinna, utrikes född, diagnos etc.). Perspektivet öppnar möjligheter till förändring och att *göra mer* likvärdiga arbetsmarknadsinsatser. En intervju i förstudien *Kvinna inför arbete* ger ett konkret exempel på hur vi gör etnicitet i vardagsarbetet:

Jag är ju född i Sverige, men handläggaren på arbetsförmedlingen började prata om sfi nivåer. Hen frågade inte efter min svenska gymnasieutbildning eller de språk jag talar utöver svenska. (citrat ur intervju inrikes född kvinna)

Handläggaren på arbetsförmedlingen utgick från att kvinnan var utrikes född och behövde mer kunskaper i svenska. Kvinnan hade andra behov av insatser och sökte ett arbete som gick att kombinera med omsorgen om småbarn. Vi gör kön/genus när vi utgår från att kvinnor inte kan arbeta inom stålindustrin för att det är för tungt. ESF har bidragit till flera satsningar inom stålindustrin för att förändra bilderna av branschen och öka möjligheter för arbetslösa kvinnor – inrikes och utrikes födda – att ta steget in i stålindustrin⁷³. Hur vi gör funktionsförmåga kan beskrivas genom möten där personer med funktionsvariationer upplever att andra pratar om dem eller över huvudet på dem, inte med dem.

Andra användbara begrepp och metoder för att öka tillgängligheten till arbetsmarknadsinsatser för grupper av utrikes födda kvinnor är universell design/utformning ur ett genusperspektiv, design för alla med ett genusperspektiv, normkritisk genusmedveten design och tjänstedesign med ett intersektionellt perspektiv. Tjänstedesign handlar då om att planera, organisera och samordna

⁷⁰ Svenska ESF-rådet (2017) *En guide för att främja lika rättigheter och möjligheter* Stockholm: Svenska ESF-rådet

⁷¹ Svenska ESF-rådet (2017) Svenska ESF-rådets standard för tillgänglighetsintegrering Stockholm: Svenska ESF-rådet

⁷² West & Zimmerman (1987) *Doing Gender*. *Gender & Society* vol. 1, nr. 2 (125-151).

⁷³ Se t.ex. Europeiska Kommissionen. *Gördis. Europeiska socialfonden 1994 – 1999. Lyckade projekt i Sverige.* https://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/s-4-sv.pdf Tillgänglig 2021-06-01

servicen för arbetslösa utrikes födda kvinnor som ställts långt från arbetsmarknaden utifrån kvinnornas behov med syftet att förbättra deras upplevelse av servicen. Det finns en rad metoder för att arbeta med genusmedveten tjänstedesign och i den här förstudien har vi inte utrymme att beskriva alla dessa metoder. Vi kan se att beskrivningar av tjänstedesign, användardriven design och brukarledd design i stor utsträckning beskrivs genus(o)medvetet, vilket riskerar att designen inte bidrar till att minska trösklarna för utrikes födda kvinnor i olika grupper.

4.2 Tillgänglighetsgranskning

Inom *Kvinna inför arbete* har vi utgått från standarden från ESF ⁷⁴ med utgångspunkten att det handlar om lösningar som är bra för alla och att det ibland behövs anpassningar för projektdeltagare. Genom alla de ESF projekt som genomförts runt om i EU vet vi att riktade insatser för grupper av utrikes födda kvinnor fungerat som modell för samt utvecklat de generella arbetsmarknadsinsatserna. Genom att fokusera på riktade insatser med grupper som diskrimineras, marginaliseras och ställs långt från arbetsmarknaden kan den ordinarie servicen utvecklas. I grupper av utrikes födda kvinnor kan det behövas anpassningar av språk och information. Anpassningar för kvinnor som exempelvis är allergiker, är rullstolsburna, har smärtproblematik eller upplever psykisk ohälsa. Dessa anpassningar hanterar vi inom Hela Människan HBS i vardagsarbetet. För varje enskild utrikes född kvinna som ska delta i arbetsträning behövs kartläggningar för att bedöma tillgängligheten till verksamheten som helhet, till olika arbetsstationer, till olika sociala företag där kvinnor kan arbetsträna och till olika insatser.

TILLGÄNGLIGA VERKSAMHETER OCH BESLUT

Perspektivet är synligt i förstudien där vi varje dag inom Hela Människan HBS behöver stödja utrikes födda kvinnor med skilda livsvillkor i kontakter med statliga myndigheter och med kommuner. De webbplatser som finns är ofta otillgängliga för många av de kvinnor och män vi möter i vår verksamhet även om informationen finns på olika språk. Detsamma gäller beslut och regelverk som deltagarna i arbetsträningen omfattas av samt de blanketter som ska skickas in till olika myndigheter. Otillgängligheten kan också handla om telefontider, kontakter med handläggare på olika myndigheter och väntan på beslut från en myndighet som påverkar insatserna från en annan myndighet. Det kan behövas case managers för att överbrygga strukturella och organisatoriska trösklar. Det kan vara en

⁷⁴ Svenska ESF-rådet (2017) *Svenska ESF-rådets standard för tillgänglighetsintegrering*. Stockholm: Svenska ESF-rådet

viktig roll i projekt inom ESF+ för att nå framgång. Vi har i vår verksamhet sett betydelsen av detta när vi varit involverade i MIA projektet ⁷⁵ finansierat via ESF.

Jag fick inte beslut i tid. Nu får jag vara hos er sex månader till innan jag kan börja studera. Det är OK att vara på Hela Människan, men det känns samtidigt som ett väntrum (citrat intervju utrikes född kvinna)

TILLGÄNGLIG INFORMATION OCH KOMMUNIKATION

Perspektivet är ett ständigt återkommande tema i arbetsmarknadsinsatser för grupper av utrikes födda kvinnor. Nyanlända kvinnor eller kvinnor som varit i Sverige länge, men inte arbetat. Det handlar om möten där kvinnorna känner sig bekväma, där exempelvis stadsdelsmammor⁷⁶ är en metod för att tillgängliggöra information. Om kvinnorna är stressade inför ett beslut om uppehållstillstånd, om rummet där informationen förmedlas påminner om tidigare obehagliga upplevelser eller om den kvinnan möter använder härskartekniker är det svårt att ta till sig information. Översättningar till andra språk, anpassningar av språket och att arbeta med bilder, filmer; och kroppsspråk främjar kommunikationen. Det handlar om att upprepa informationen och säkerställa att deltagaren i exempelvis arbetsträningen uppfattat innebörden. I grupper av utrikes födda kvinnor måste kommunikationen ta hänsyn till kulturella koder, som ofta tas för givet i det svenska samhället, för att verksamheten inte ska upplevas som otillgänglig av deltagarna. I Hela Människan HSB har vi arbetshandledare som talar flera språk (kvinnor/män) och handledare med vitt skilda bakgrunder. Ibland uppstår ändå missförstånd. En kvinna som intervjuades i förstudien trodde att hon måste vara heltid på Hela Människan HSB, men hennes beslut var på deltid.

Den här kvinnan jag intervjuade har ju arbetsträning på deltid och studier på deltid, men hon trodde att hon måste studera på kvällarna och vara hos oss hela dagarna (citrat ur intern dialog)

TILLGÄNGLIGA OCH TRYGGA RUM

Perspektivet kan handla om att det ska kännas möjligt att ta sig till arbetsmarknadsprojektet och om lokaler som går att komma in i för en kvinna som är rullstolsburen. I grupper av kvinnor som har mycket höga trösklar in till arbetsmarknaden kan det vara en fördel om projektet finns nära deltagarna. Alternativt att det finns stöd i början för att ta sig till och från verksamheten. Tillgänglighet kan handla om att det inte finns störande ljud i rummet/lokalen och/eller att det är för många människor. Det kan behövas hjälpmedel för kvinnor som har hörselnedsättningar. Kvinnor med psykisk

⁷⁵ <https://www.miaprojektet.se/>

⁷⁶ Stockholm stad (2021) *Stadsdelsmammor* <https://socialtstod.stockholm/nyanlanda/vagen-in-i-samhallet/stadsdelsmammor> Tillgänglig 2021-06-01/

ohälsa/neuropsykiatriska funktionsvariationer som tröskel in till arbetsmarknaden kan behöva anpassade miljöer för praktik och arbetsträning. Många ESF-projekt har samverkat med exempelvis Attention⁷⁷ som har kompetens om villkoren för kvinnor och för män. Kvinnogrupper och trygga rum där kvinnorna kan träffas vid behov – ökar tillgängligheten till verksamheter och insatser.

PSYKOSOCIAL TILLGÄNGLIGHET

Perspektivet handlar om rätten att få vara sig själv, mänskliga rättigheter och i *Kvinna inför arbete* kvinnors rättigheter. Ingen kvinna ska behöva anpassa sig själv som människa för att kunna delta i ett arbetsmarknadsprojekt. Däremot måste kvinnor som deltar i ett projekt kanske acceptera att delta i fyra timmar varje dag för att insatsen ska ge resultat. Psykosocial tillgänglighet handlar om förhållningssätt människor emellan och om värderingar, empati, förståelse, medvetenhet och kunskap. Arbetsmarknadsinsatser behöver ta hänsyn till kvinnors underordning, ojämställdhet och ojämlikhet. Psykosocial tillgänglighet har betydelse för att minska riskerna för diskriminering och föreställningar om "invandrarkvinnan". De metoder som beskrivits i avsnitt 2.2 (Metoder för ökad mottagarkapacitet) kan prövas för att främja psykosocial tillgänglighet i projekt med grupper av utrikes födda kvinnor.

Normkritik handlar om att söka efter normerande och begränsande strukturer i den omgivande miljön istället för att leta begränsningar hos enskilda individer. Normkritiskt arbete handlar om att synliggöra normer, ifrågasätta normer, synliggöra privilegier och granska sin egen position.⁷⁸

Tillgänglighetsmodellen⁷⁹ är en modell som utvecklats inom utbildningsområdet, men som vi bedömer har relevans även i ESF+ och kan komplettera det material vi hänvisat till tidigare. Det är en modell som riktar uppmärksamheten på lärande. Förutsättningar för lärande beskrivs i termer av rätten till lärande och trygghet; delaktighet, hälsa och lärande; språk och kommunikation; meningsskapande och motivation och kroppen i lärande. Modellen har indikatorer för varje område. Den beskriver den sociala miljön, den pedagogiska miljön och den fysiska miljön. Modellen måste anpassa för målgrupper i ESF+ men grundmodellen är överförbar till en rad olika områden och bygger på en gedigen kunskapsbas.

⁷⁷ <https://attention.se/>

⁷⁸ Sid 56 Specialpedagogiska skolmyndigheten (2018) *Värderingsverktyg för tillgänglig utbildningHandledning*. Härnösand: Specialpedagogiska skolmyndigheten

⁷⁹ Specialpedagogiska skolmyndigheten (2018) *Värderingsverktyg för tillgänglig utbildningHandledning*. Härnösand: Specialpedagogiska skolmyndigheten

5. ANALYS OCH REFLEKTIONER

5.1 Metoder finns

IOP SOM INFRASTRUKTUR

I Botkyrka har det funnits två partnerskap (IOP) som synliggjort villkoren för utrikes födda kvinnor där ett omfattar hela kommunen (pågående där Hela Människan HBS ingår) och ett (avslutat) som omfattade norra delarna av kommunen där andelen utrikes födda är högst. Vi hittade ett IOP i Huddinge som omfattar Flemingsberg och som synliggör behov för kvinnor som ställs långt från arbetsmarknaden. Vi hittade ett IOP i Malmö där Internationella Kvinnoföreningen (IKF)⁸⁰ och Yallatrappan⁸¹ funnits med. Region Skåne har ett IOP med Nätverket: Idéburen sektor Skåne⁸² där IKF ingår. Hela Människan Malmö har ett IOP med Malmö stad för utsatta grupper av kvinnor. Vi hittade ett IOP i Göteborg som beskrev målgruppen kvinnor som är EU medborgare. I de kommuner där offentliga aktörer och aktörer i idéburen sektor bestämt sig för att samverka finns det som kan kallas en "organisatorisk infrastruktur" för metodutveckling och insatser. IOP Kvinna beskrivs exempelvis i den statliga utredningen *Idéburen välfärd* från år 2019.

Verksamheten riktar sig till utrikesfödda kvinnor i Botkyrka kommun som står utanför arbetslivet. Syftet är att stärka gruppens förutsättningar till arbete, studier och ökat livsutrymme. Verksamheten är inte detaljreglerad utan det avgörande för utvecklingen av insatser är målgruppens behov. Det kan dock handla om språkträning, utbildning som inkluderar lärande i arbete, psykosocialt stöd och hälsofrämjande insatser, handledning och lämpliga insatser för matchning till arbete.⁸³

DAGS FÖR IMPLEMENTERING

Det finns, som vi beskrivit, en mängd metoder som utvecklats inom ESF och som är färdiga att implementera. I skriften *Vägen kommer när vi vandrar. Utvärdering och erfarenhetsspridning av EU-projekt för ökad sysselsättning*⁸⁴, från år 2020, finansierad via ESF-rådet, beskrivs fler metoder⁸⁵ som prövats i grupper av utrikes födda kvinnor. Syftet med tillämpningen av metoderna var att främja delaktighet och att lyssna till kvinnornas "röster" innan en aktivitet/insats/utvärdering genomfördes. En del metoder tillämpades sedan i ESF Equal⁸⁶ och nya metoder tillkom.

⁸⁰ <https://www.ikf.se/>

⁸¹ <https://www.yallatrappan.com/>

⁸² <https://natverket.org/om-natverket/natverkets-medlemsorganisationer/>

⁸³ Sid 306 SOU 2019:56 *Idéburen välfärd*. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar. Betänkande av Utredningen om Idéburens aktörer i välfärden.

⁸⁴ Stridh, Holmquist & Ljungberg van Beinum (2000) *Vägen kommer när vi vandrar. Utvärdering och erfarenhetsspridning av EU-projekt för ökad sysselsättning*. Svensk ESF-rådet

⁸⁵ T.ex. Sökkonferenser, PMI – plus, minus, intressant, Deltagarformulerad utvärdering, Brev till mig själv och Berätta i bild

⁸⁶ <https://nyweb.esf.se/Vara-fonder/Gamla-fonder/Program-2000-20061/Equal-/>

Kvinnorna måste få var med och utforma insatserna som de är föremål för om de ska bli framgångsrika

(citat intervju med forskare)

De befintliga metoderna kan vidareutvecklas genom intersektionella analyser och lärdomar kan dras från Erasmus+. UPSIM (*Upskilling Pathways for Social Integration of Migrants*)⁸⁷ är ett projekt i samarbete mellan Danmark, Frankrike, Portugal, Sverige och Tjeckien där kvinnor som är migranter med liten eller ingen utbildningsbakgrund deltar. Syftet är att utveckla en utbildningsplattform som kan bidra till att minska trösklarna in till arbetsmarknaden för kvinnorna. Även om det finns behov av metodutveckling med ett intersektionellt perspektiv är utmaningen i ESF+ sannolikt att implementera de metoder som växt fram genom stöd från Socialfonden. Omvänt mentorskap var en av flera metoder som diskuterades i förstudien *Kvinna inför arbete* av de metoder som skulle kunna få större spridning.

Idén till omvänt mentorskap (OM) föddes genom alla de mentorskapsprogram som funnits där ledare – ofta män i näringslivet – varit mentorer för kvinnor. Där männen beskrivit att de lärt sig mer än kvinnorna som deltagit än kvinnorna lärt sig av dem. Det fanns även OM program inom nyhetsbyrån Reuters där journalister i krigszoner fått kvinnor som mentorer för att öka förståelsen för kvinnornas situation. Inom IT branschen fanns OM program där unga kvinnor och män var mentorer till ledare i organisationen. OM prövades med utrikes födda kvinnor i två olika ESF projekt och metoden är ”skalbar”.

5.2 Motstånd finns

Varför används inte alla de metoder som tagits fram med medel från EU? Motstånd mot genusmedvetna förändringsprocesser och maktordningar i samhället är sannolikt två förklaringar till att vi ser begränsad spridning. Brister i strukturerna för implementering och klassikern ”not invented here” är sannolikt andra förklaringar. Mottagarkapaciteten och drivkraften för ett genusmedvetet förändringsarbete är, som nämnts, störst i de organisationer där kunskapen och kompetensen är högst. Länsstyrelsen Västmanland, som har mycket kunskap och hög kompetens. utmärker sig exempelvis i ett projekt som finansierats via ESF, *Kvinna in i Sverige*⁸⁸ (se delrapport Projektöversikt i förstudien). Detsamma gäller IKF i Malmö som är en ständigt återkommande organisation i förstudien när vi letat efter aktörer, projekt och metoder. Hög mottagarkapacitet finns i offentliga organisationer och i idéburna ideella organisationer. Detsamma gäller låg kapacitet. En idé för ESF+ är att arbeta med mentorskapsprojekt, vilket prövats av Vinnova⁸⁹, för att främja ökad mottagarkapacitet och

⁸⁷ IKF (2021) *Upskilling Pathways for Social Integration of Migrants* <https://www.ikf.se/v%C3%A5ra-projekt/.c/erasmus-projekt> Tillgänglig 2021-06-01

⁸⁸ <https://www.lansstyrelsen.se/vastmanland/samhalle/social-hallbarhet/integration/kvinna-in-i-sverige.html>

⁸⁹ Fiber Optic Valley, <https://www.ri.se/sv/vad-vi-gor/projekt/fiber-optic-valley>, fungerade som mentor för andra kluster i Sverige och Norge

tillämpning av metoder. Mentorn är ett projekt eller en verksamhet som visat resultat och som implementerat metoder. Gemensamma träffar arrangeras med andra projekt/verksamheter under en period för lärande om verktyg och ökad mottagarkapacitet.

Vår bedömning är att en viktig utgångspunkt för arbetet bör vara att frågor som rör jämlikhet och diskriminering är föränderliga, och förutsätter kontinuerlig analys för att se vilka behov som finns och var organisationen kan utvecklas⁹⁰.

Att beskriva motstånd i förändringsarbete skulle kräva en separat förstudie i ESF och det finns en mängd metoder för att hantera motstånd mot genusmedvetet förändringsarbete. Förändringsarbete är svårt nog och genom att lägga till maktdimensioner garanteras mer motstånd. – *Vi behandlar alla lika* är en klassisk replik för motstånd snarare än en reflektion över att det är näst intill omöjligt i mänskliga relationer att behandla alla lika. Förstudien *Kvinna inför arbete* har visat att grupper av utrikes födda kvinnor inte får likvärdiga insatser (se delrapport Kunskapsöversikt i förstudien). Om vi behandlar alla lika tar vi ju inte hänsyn till skilda behov hos individer. Uttalandet saknar reflektion över att det är bättre att tala om *Vi behandlar alla likvärdigt* och att det kan behövas extra insatser för utrikes födda kortutbildade kvinnor. Det finns, som nämnts, inte utrymme för att presentera alla metoder för att hantera motstånd, som beskrivits genom åren i ESF. Vi tar här hjälp av professor Malin Lindberg, som systematiserat kunskaper från decennier av jämställdhetsarbete i Sverige⁹¹. Hon synliggör olika former av motstånd (se tabell 3 på nästa sida) och vi ger exempel på hur motstånden kan ta sig uttryck i projekt med utrikes födda kvinnor.

⁹⁰ Sammanfattning. Sweco (odaterat) *Rapport från perspektivtränsel till perspektivmöjligheter. Omtag och revidering av styrdokument*. Underlag för Malmö stad.

⁹¹ Lindberg (2020) *Motstånd i insatser för jämställt innovationsfrämjande. Analys och erfarenheter i The Yes Way*. <https://www.theyesway.se/>

Tabell 3 Motstånd mot genusmedvetet förändringsarbete

Form av motstånd	Exempel ⁹²
Aktivt motstånd	Varför kan kvinnorna inte delta i de vanliga insatserna?
	Problemet är ju bara att de ska lära sig att vi är mycket mer jämställda i Sverige.
	De behöver bara lära sig svenska, de får inte jobb för att vi lär oss jämställdhet.
	Varför ska vi dela upp i kvinnor och män, de är ju deltagare?
Passivt motstånd	Vi är alla lika, vi arbetar jämställt och jämlikt.
	Vi behöver inte arbeta med det här längre hos oss.
	Vi har en mångfaldsplan.
	Vi har ju utrikes födda kvinnor anställda hos oss.
Pastoralt motstånd	Vi har mål för Agenda 2030, det räcker.
	Vi har hållbarhetsmål, det räcker.
	Vi har jämställdhetsmål, det räcker.
	Vi har integrationsmål, det räcker.
	Vi kan inte hålla på med alla dessa perspektiv (perspektivträngsel).
Reglerande motstånd	Byråkrati och regelverk.
	Fragmenterat ansvar (saknas värdekedja där jämställdhet integrerats).
	Svarte Petterspelet där jämställdheten försvinner i organisatoriska mellanrum.
	O(samverkan) och O(samhandling).
	Vi kan inte kräva genus och jämställdhet i upphandlingen av tjänster.
Repressivt motstånd	Olika former av härskartekniker mot de som driver jämställdhet, jämlikhet, genusperspektiv och intersektionalitet. Osynliggörande av insatser som riktar sig till kvinnor. Förlöjligande av de som arbetar i ett ESF projekt tillsammans med kvinnor från olika länder. Tolkningsföreträdare för de insatser "som passar" utrikes födda kvinnor. Och många fler.....

⁹² Exempelen nedan kan vara motstånd, men behöver inte vara det.

5.3 Vem är innovativ? Innovation för vem?

Samtidigt som innovation ofta associeras till en positiv förändring är det alltid viktigt att ställa sig frågor om vilket problem en innovation förväntas lösa och till vilken nytta för klienten? Vilka problem en innovation inte löser för klienten? Vilka eventuella nya problem som en innovation kan skapa för klienterna?⁹³

Sverige och de nordiska länderna är i framkant globalt för genusdriven innovation och innovation ur ett feministiskt perspektiv. Ser vi till innovation ur ett intersektionellt perspektiv har länder i den anglosaxiska världen kommit längre än de nordiska länderna. Det kan delvis förklaras mot bakgrund av rörelser inom black feminism/svart feminism⁹⁴ och att länder som Kanada var tidigare med att integrera civilsamhället i sina innovationssystem⁹⁵. Program för "gräsrotsinnovation" har varit och är vanliga i den anglosaxiska världen. En annan förklaring kan vara en kritisk massa av forskare, experter och praktiker jämfört med små länder som Sverige.

Innovation kan beskrivas som ständiga förbättringar (inkrementell innovation) i arbetssätt och processer för att möta utrikes födda kvinnor som ställts långt från arbetsmarknaden. Begreppet social innovation kan spåras till 1980-talet och om vi ska vara vetenskapligt korrekta till 1800-talet. Innovation beskrevs från början i relation till samhällsförändringar och det var först på 1900-talet som det kom att förknippas med tekniska lösningar. Idag (år 2021) är vi tillbaka till de ursprungliga tankarna om innovation för att lösa samhällsutmaningar⁹⁶. Exempelvis utmaningen att det finns ett sysselsättningsgap mellan inrikes födda kvinnor/män och utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Social innovation (SI), om är en del i ESF+, är ett knepigt begrepp i relation till genus eftersom social ofta kodas som kvinnligt och innovation kodas som manligt. Riskerar även insatser inom social innovation att återskapa maktordningar och exkludera grupper av utrikes födda kvinnor? Ett forskningsprojekt som vi identifierade i förstudien är *Innovativ inkludering i ideella sektorns arbetsliv*⁹⁷, som kanske kan beskriva om SI återskapar eller utmanar genusordningen. Beskrivningar av SI i ESF+ öppnar möjligheter för partnerskap med alla aktörer i innovationssystemet – idéburen sektor, akademi, offentlig sektor och privat näringsliv. Det öppnar möjligheter för att utveckla genusmedvetna

⁹³ Denvall & Wright Nielsen (2006) *Innovationsparadoxen. En studie av två försök att med nyskapande insatser lösa sociala problem*. Växjö: Växjö universitet, Institutionen för värdvetenskap och socialt arbete. Rapportserie i socialt arbete. Nr 5, 2006.

⁹⁴ Wikipedia (2021) *Svart feminism* https://sv.wikipedia.org/wiki/Svart_feminism Tillgänglig 2021-06-01

⁹⁵ Samsynwiki (2021) *Innovationssystem* <https://samsynwiki.su.se/wiki/Innovationssystem> Tillgänglig 2021-06-01

⁹⁶ Se t. ex Lindberg (2018) *Social innovation i Europeiska socialfonden En sammanställning av forskning och projekt 2018* Stockholm: Svenska ESF-rådet och Forte

⁹⁷ Luleå tekniska universitet (2021) *Innovativ inkludering i ideella sektorns arbetsliv* <https://www.ltu.se/research/subjects/Industriell-design/Forskningsprojekt/Innovativ-inkludering-i-ideella-sektorns-arbetsliv-1.188789> Tillgänglig 2021-06-01

tjänster och värdekedjor i arbetsmarknadsinsatser tillsammans med grupper av utrikes födda kvinnor, som ledande användare, med syftet att öka kvalitén samt evidensen i tjänsterna.

En aktuell fråga är hur ideella och idéburna organisationer initierar och driver innovativa insatser för att inkludera missgynnade grupper i arbetslivet. Det kan handla om verksamheter eller projekt som erbjuder anställning, frivilligarbete, praktik, arbetsträning m.m. för unga, utrikesfödda, funktionsnedsatta, hemlösa eller andra. Projektet syftar till att öka kunskapen om sådana insatser, i termer av social innovation.⁹⁸

Inom ESF+ är det viktigt att fråga sig om SI- projekten kan minska trösklar för ekonomiskt utsatta grupper av kvinnor in till arbetsmarknaden. Ser vi grupper av utrikes födda kvinnor som innovativa, potentiella idégivare, innovatörer och medskapare av nyskapande insatser inom ESF+? Oavsett om det finns en del utmaningar i relation till SI kan intresset för innovation bidra med nya lösningar som skapar (medborgar)värde och (medborgar)nytta för grupper av utrikes födda kvinnor. Genusmedveten utmaningsdriven innovation och modeller för brukarledd genusmedveten innovation, genusdriven innovation och MR (mänskliga rättigheter) driven innovation kan bidra med lärdomar i ESF+. Det vi hoppas ska utmärka utvecklingen i ESF+ är att grupper av utrikes födda kvinnor blir ledande användare för att uppnå bättre resultat än idag i arbetsmarknadsinsatser.

⁹⁸ Ibid

Bilaga 1 Vad är evidens?

Evidens från forskning ska kunna ge stöd för praktiker om huruvida en metod fungerar bättre än andra och det finns olika perspektiv på den evidensbaserade praktiken: *Individperspektivet*, som betonar att deltagare i arbetsmarknadsinsatser har rätt att få veta vad insatserna de deltar i leder till. *Medborgarperspektivet*, som betonar rätten att få veta vad gemensamma resurser används till och att de bygger på kunskap; och *Professionsperspektivet*, som betonar den professionelles möjlighet att få veta mer om vilka insatser som fungerar bäst för grupper av exempelvis utrikes födda kvinnor. I ett ESF+ projekt kan inte krav ställas på att projektägarna ska sätta sig in i vetenskapliga begrepp. Här presenterar vi bara några av de begrepp som kan vara bra att känna till genom vägledning från Socialstyrelsens webbplats.

Validitet och reliabilitet: När vi talar om validitet handlar det om att besvara frågan huruvida vi mäter det vi avsett att mäta? När vi talar om reliabilitet handlar det om att besvara frågan om resultaten blir samma vid upprepade mätningar? *Kan vi mäta progression och stegförflyttningar för kvinnor och män utan en metod som tar hänsyn till barnafödande?* **Evidens** kommer från vetenskapliga studier om insatsers effekter⁹⁹. Om forskarna inte tagit hänsyn till kön/genus finns risk för "genusbias" i en mätmetod. Då kan praktikerna använda en metod som de tror har evidens för olika målgrupper, men så behöver inte vara fallet. *Har en metod för att mäta stegförflyttningar i gruppen uvas (unga som varken arbetar eller studerar) evidens i gruppen utrikes födda kvinnor + 50 år?* **Evidensbaserad praktik** (EBP) innebär att den professionelle – exempelvis en arbeidskonsulent– väger samman sin expertis med bästa tillgängliga kunskap, den enskildes situation, erfarenheter och önskemål vid beslut om insatser¹⁰⁰. Beslut om arbetsmarknadsinsatser för utrikes födda kvinnor i olika grupper ska grunda sig på ett så bra och tillförlitligt underlag som möjligt. Eftersom det är en stor brist på genusmedvetna metoder är det väsentligt för ESF+ projekt att beskriva vilken kunskap som använts och att följa upp resultaten för deltagarna baserat på kön samt om möjligt andra variabler. Deltagarnas önskemål – i den här förstudien utrikes födda kvinnor – ska väga tungt om det saknas kunskap om utfallet för olika målgrupper för en specifik insats. *Vilken kunskap har vi om gruppen kvinnor från Syrien som är högutbildade?* **Beprövad praktik och erfarenhet** kan beskrivas som en kunskap som är utvecklad, prövad, dokumenterad och utvärderad över tid av flera aktörer. Den växer fram genom praktiska erfarenheter som delas, prövas och kritisk granskas. Praktik och erfarenheter för att möta utrikes födda kvinnor i olika grupper finns exempelvis genom utvärderingar av och forskning om ESF projekt. Kunskapen finns inom de organisationer i civilsamhället som tar emot utrikes födda kvinnor som ställs långt från arbetsmarknaden. *Hur ska vi möta kvinnor med smärtproblematik?*

⁹⁹ Källa: Socialstyrelsen

¹⁰⁰ Källa: Socialstyrelsen

Socialt robust kunskap¹⁰¹ är ett begrepp som fått alltmer genomslag och det associeras i Sverige ofta till det som kallas aktionsforskning och interaktiv forskning¹⁰². I Norden finns en tradition av feministisk aktionsforskning och interaktiv genusforskning som bidragit att utveckla verksamheter och ESF-projekt för att möta behov i olika grupper av kvinnor och män, däribland utrikes födda kvinnor¹⁰³. Socialt robust kunskap är relationsbetonad, giltig i det sammanhang där den växer fram och har en empirisk dimension av test – återkoppling – och förbättring. Kunskapen är relevant och accepterad av aktörerna i det sammanhang där den tillämpas. *Hur robust kunskap har vi om SIP med gruppen utrikes födda kvinnor?* **Systematisk uppföljning** innebär att arbetet med enskilda deltagare dokumenteras för att kunna följas upp och för att kunna sammanställa uppgifter på gruppnivå för kvinnor och för män. Detta för att utveckla och säkra kvalitén i verksamheten *Hur följer vi upp med hänsyn tagen till ett intersektionellt perspektiv?*

¹⁰¹ Nowotny (2003) *Democratising expertise and socially robust knowledge*. Science and Public Policy, Volume 30, Issue 3, June 2003, Pages 151–156

¹⁰² <https://ju.se/center/encell/aktiviteter/sira/om-sira.html>

¹⁰³ Berglund & Danilda (2008) *Interaktiv kritisk forskning: En arena för omprövning av gemensam kunskap*. Ingår i *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik*. Johannisson, Gunnarsson & Stjernberg (red.) Växjö: Växjö universitet, Acta Wexionensia Nr 149/2008

Bilaga 2 Exempel på modeller för att fånga förändring

I det här avsnittet lyfter vi fram några modeller vi identifierat dels genom ESF, dels genom vår egen verksamhet inom Hela Människan. Det är metoder som kan genusgranskas och prövas med syftet att bidra till att minska trösklarna för utrikes födda kvinnor i olika grupper in till arbetsmarknaden.

BIP

PROGRESS avser att överföra de evidensbaserade metoderna samt kunskapen från den omfattande forskningsstudie som genomförts av Væksthusets Forskningscenter i BIP-projektet. Någon liknande evidensbaserad forskning över verkamma ingredienser för att individer långt från arbetsmarknaden ska nå arbete/studier finns inte i Sverige. Projektägare: Samordningsförbundet i Halland, Samordningsförbundet i Halland Projektperiod: 2021-02-01 - 2023-02-28 ESF Västsverige

BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet) – jobb-/sysselsättningsindikatorprojektet – är ett välkänt initiativ i Danmark som fått genomslag i Sverige. Modellen ska prövas i Halland genom stöd från ESF. Syftet med projektet i Danmark, som engagerat forskare och praktiker, har varit att undersöka sambandet mellan indikatorer för anställningsbarhet och sannolikheten för individer som möter trösklar in till arbetsmarknaden att få ett arbete. Vilka indikatorer har störst betydelse? Under fyra år testades ett urval av indikatorer vid jobbcenter i Danmark för att mäta individers progression i en grupp med cirka 4000 arbetslösa i ”utsatta” grupper. Cirka 300 handläggare/case workers deltog. BIP har dokumenterats även på svenska¹⁰⁴.

Metoden kan associeras till effektutvärdering, men har potential att användas i ESF+ projekt och lärdomarna från Halland blir en viktig del i utvecklingsarbetet. I likhet med de flesta andra metoder finns utmaningar utifrån kön/genus, men med en genusgranskning kan modellen vara intressant för projekt med utrikes födda kvinnor i olika grupper. Trots utvecklingsbehov i BIP finns det ingen anledning att tro att slutsatserna från de omfattande studierna i Danmark inte skulle kunna dras för grupper av utrikes födda kvinnor i Sverige. Det krävs en kombination av jobbfokuserade insatser, kompetenshöjande insatser, sociala insatser och hälsorelaterade insatser för att nå framgång. I BIP analyseras även vad ett avbrott i insatser eller inga insatser alls kan ha för betydelse för progression.

¹⁰⁴ Væksthusets Forskningscenter (2020) *BIP Indikatorer och jobsannolikhet – Huvudpunkter*. Væksthusets Forskningscenter & Aarhus Universitet.
Væksthusets Forskningscenter (2020) *Handläggarens betydelse för individens möjligheter att nå arbete – Huvudpunkter* Væksthusets Forskningscenter & Aarhus Universitet.
Væksthusets Forskningscenter (2020) *Verksamme inslag på vägen till jobb* Væksthusets Forskningscenter & Aarhus Universitet.

Vad innebär det för kvinnor som gör avbrott pga. föräldraledighet eller att kvinnor (som grupp) i lägre grad än män (som grupp) får jobbfokuserade insatser?

Kompetenshöjande, sociala och hälsorelaterade insatser skapar i sig själva inte progression mot arbetsmarknaden. Det gör de faktiskt bara om de kombineras med en jobbfokuserad insats.¹⁰⁵

I BIP ställdes frågor till individer/deltagare och till deras handläggare/case worker om arbetsmarknadsinriktade, sociala, personliga och hälsomässiga förhållanden. Frågorna besvarades var tredje månad av individen/deltagaren respektive handläggaren/case workern. Om deltagarna trodde sig kunna klara ett arbete, deras kunskap om arbetsmarknaden, deras tillgång till nätverk och deras hälsa är integrerade delar av BIP indikatorerna och frågorna till individerna. Analyser från BIP visar att det är stora skillnader mellan handläggare och hur effektiva de är för att minska trösklarna för individer/deltagare¹⁰⁶. Handläggarens tro på att individen ska få ett arbete har betydelse för utfallet av insatserna. Hur föreställningar om "invandrarkvinnan" och omedvetenhet hos handläggarna om kön/genus och makt påverkar processen är dock oklart utifrån den dokumentation som finns på svenska från BIP.

Det innebär att progressionen mot arbetsmarknaden går ännu snabbare om man sätter igång parallella insatser, där individen får hjälp på flera fronter samtidigt¹⁰⁷.

Kunskaperna från Danmark visar på vikten av samordnade insatser – en värdestjärna och värdekedja – som utgår från individens behov. Det är avgörande för individen vem hen möter på exempelvis arbetsförmedlingen, om handläggaren/case workern tror att hen kan få ett arbete och att individen inte har många olika handläggare/case workers. Det som påverkar handläggarens/case workerns tro på individen är exempelvis förförståelsen för villkoren för individer och grupper, relationen till individen/deltagaren, kunskapen om arbetsmarknaden, samarbeten med olika aktörer och tillgängligheten till insatser lokalt. Trösklarna för utrikes födda kvinnor kan minska genom satsningar på kompetensutveckling och förmåga hos handläggare/case workers. De lärdomar som kan dras för framtida ESF+ projekt är vikten av kompetensinsatser för de som möter utrikes födda kvinnor i olika grupper. Dessutom att mätmetoder behöver ta hänsyn till individernas/deltagarnas förflyttningar och vilka resultat som uppnås av de som möter deltagarna (handläggare, (arbets)handledare, arbetskonsulenter, rådgivare, vägledare etc.)

¹⁰⁵ Væksthusets Forskningscenter (2020) *Verksamme inslag på vägen till jobb* Væksthusets Forskningscenter & Aarhus Universitet

¹⁰⁶ Ibid

¹⁰⁷ Ibid

GA

Grundläggande anställningsbarhet (GA) är en modell utvecklad i Sverige som använts i kommuner och i ideella organisationer. GA togs fram i ett samspel mellan praktik och teori med stöd från EU. GA utgår från forskning om begreppet anställningsbarhet och vilka faktorer som kan associeras med begreppet. *Individuella faktorer* som exempelvis ålder, kompetens, kvalifikationer, färdigheter, arbetslivserfarenhet, anknytning till arbetsmarknaden och hälsa. *Personliga omständigheter* som exempelvis familj och ansvar för familjen samt tillgång till resurser. *Organisatoriska faktorer* som exempelvis tillgången till relevant stöd för individen och *strukturella faktorer*, exempelvis tillgången till arbete samt arbetsmarknadens funktionssätt. Anställningsbarheten ses som ett samspel mellan individuella faktorer och personliga omständigheter, organisatoriska och strukturella faktorer.

Individen kan minska trösklarna genom att utveckla olika former av resurser, men har svårt att påverka utbudet av insatser, arbetsmarknadens struktur eller diskriminering. Individens anställningsbarhet kan betraktas som en kombination av hens egna resurser samt möjligheter på arbetsmarknaden vid en viss tidpunkt. Modellen anknyter även till arbetsförmåga, som ett *relationsbegrepp som avser ett samspel mellan individen och arbetets krav i ett specifikt sammanhang och under en tidsram i vilken arbetet ska vara utfört*¹⁰⁸.

De återkopplingsinstrument som används i GA modellen har en del som vänder sig till deltagare och en del som vänder sig till exempelvis (arbets)handledare. Bedömningarna görs i en skala med fem steg från otillräcklig till mycket mer än tillräcklig inom olika områden. I sin nuvarande form måste instrumentet genusgranskas, könade begrepp omformuleras och språket anpassas för att kunna tillämpas i grupper med utrikes födda kvinnor. GA modellen har fördelen att den omfattar många olika områden och att eventuella diskrepanser mellan deltagarens och handledarnas bedömningar kan identifieras. Några exempel på frågor till deltagare: Orientering (*Har hittat det arbetsområde som passar mina förutsättningar och önskemål*); Sociala färdigheter (*Jag är själv aktiv vid arbete i grupp*); Fokusering (*Kan behålla fokus i arbetet och i umgänget med arbetskamraterna, även under pressande situationer*); Anpassningsbarhet (*Jag är intresserad av att lära mig nya saker*); Handlingskraft (*Jag vågar pröva mina egna idéer*); Kommunikation (*Tycker om att utbyta tankar och idéer med andra människor*); Självtillit (*Jag känner mig betydelsefull och som en tillgång*); och Arbetsökandes färdigheter (*Jag vet hur arbetsmarknaden fungerar, särskilt hur efterfrågan på arbetskraft ser ut*).

¹⁰⁸ Cerna & Dalin (2012) *Begreppet Grundläggande Anställningsbarhet. Ett psykosocialt perspektiv*. FoU Västernorrland.

FIT

Feedback Informed Treatment (FIT) är en metod utformad för att *användas inom verksamheter som arbetar med samtal som förändringsverktyg*¹⁰⁹ och betraktas som evidensbaserad praktik av Socialstyrelsen. FIT bygger på teoribildning inom delar av psykologin och betydelsen av alliansen mellan terapeut och klient för att uppnå behandlingseffekt. FIT är utformad för att i terapeutisk behandling mäta förändring i klientens mående. Rekommendationerna är att den som tillämpar metoden har utbildning i samtalsmetod och /eller psykoterapi. Det saknas i stort genusgranskning av FIT i internationell forskning med undantag för ett fåtal studier och i Sverige har vi inte kunnat identifiera någon studie. Utifrån evidensbaserad praktik behöver FIT genusgranskas och den forskning som finns i Sverige om genus i samtal skulle kunna bidra till att stärka evidensen¹¹⁰. FIT består av två standardiserade bedömningsmetoder, Skattning av förändring (ORS) och Skattning av samtal (SRS) där klienten/deltagaren markerar grad av mående och upplevelsen av (behandlings) samtalet. Klienten/deltagaren skattar sig inom fyra områden i ORS: Individuellt (personligt välbefinnande), Nära relationer (familj och andra nära relationer), Socialt (arbete, skola, vänner) och Allmänt (livet som helhet). I SRS skattas relationen (*Jag kände mig hörd, förstådd och respekterad*), mål och ämnen (*Vi arbetade med eller pratade om det som jag ville arbeta med och prata om*); sätt att arbeta eller metod (*Sättet vi arbetade på passar mig bra*); och Allmänt (*Dagens samtal passade mig helt*). Efter att klienten/deltagarna har fyllt i skattningarna återkopplar samtalsledaren resultaten. Skattningarna kan användas vid varje samtal eller med annan regelbundenhet. *ORS hjälper oss samtalsledare att fråga klienten innan samtalet hur det står till inom olika områden i klientens liv. Det ger oss en ganska grov bild av hur klienten har det och det tar bara två minuter för klienten att fylla i dokumentet. Sedan gör vi samma sak i slutet av samtalet, klienten får skatta samtalet, men då utifrån skalorna SRS.*¹¹¹

Metoden har börjat användas i olika verksamheter med syftet att på individ-, grupp-, och verksamhetsnivå möjliggöra systematisk uppföljning. Det är svårt att dra slutsatsen att FIT är evidensbaserad praktik inom arbetsmarknadsinsatser eftersom den utvecklats inom ett annat fält. Däremot skulle den kunna genusgranskas samt prövas i verksamheter för utrikes födda kvinnor i olika grupper i ESF+ projekt. Metoden skulle kunna bidra till att systematisera kunskaper om de trösklar som kvinnorna möter. ORS/SRS finns översatta till olika språk och tar inte många minuter att fylla i.

¹⁰⁹ <https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/evidensbaserad-praktik/metodguiden/ors-skattning-av-forandring/>

¹¹⁰ Se t.ex. Kullberg (2010) *Genus i samtal och bedömningar inom socialt arbete och andra hjälpande professioner*. Ingår i: *Counselling: stödsamtal i socialt arbete*, red Larsson, Sam; Trygged, Sven, Stockholm: Gothia Förlag

¹¹¹ <http://www.samordningvastmanland.se/vastmanland/dok-lf-2019-05-07-srs-ors.shtml>

MI

Motiverande samtal (Motivational Interviewing, MI) är en metod som fått stort genomslag i Sverige och som används i en rad olika verksamheter, exempelvis arbetsmarknadsinsatser. MI är en samtalsmetod som utvecklades under 1980–1990-talen av psykologerna Miller & Rollnick¹¹², som i sin tur utgick från psykologen Carl Rogers teorier om samtalsledarens roll för att skapa förutsättningar för förändring. Samtalsledaren bekräftar individens styrkor och förmedlar empati. Även om MI inte granskats i större omfattningen utifrån genusperspektiv har en pilotstudie genomförts av professor Christian Kullberg och fil dr Marcus Herz. Resultaten visade att samtalen styrs av de MI tekniker som socialarbetaren tillämpar, vilket ger en liknande process oavsett kön. MI teknikerna bidrar till att klienten/deltagarnas perspektiv får utrymme. Samtidigt finns en risk för att socialarbetare fokuserar på ämnen som bibehåller en uppfattning om könen som är genustraditionell och oreflekterad¹¹³. Studien är begränsad, men en hypotes är att MI kombinerad med genuskompetens har potential att motverka ”genusbias” i möten med utrikes födda kvinnor i olika grupper i ESF+. Idag finns också genuskompetenta MI tränare i Sverige.

MI har fördelen att det är en metod som inte kräver långa utbildningar, att det finns skalor i metoden som kan kompletteras för att mäta stegförflyttningar och att det är en metod som finns inom olika verksamheter/sektorer. Det underlättar kommunikationen mellan olika aktörer, exempelvis i ett ESF+ partnerskap med aktörer från civilsamhället och offentlig sektor. MI har prövats i en rad verksamheter och utvecklats för att möta specifika målgrupper. Det finns pågående utvecklingsarbete om MI genom tolk, vilket har betydelse för att möta individer i gruppen utrikes födda kvinnor.

Vanliga skalfrågor i MI är exempelvis Hur viktigt är detta för dig? Hur mycket tror du på att du kan lyckas? Hur beredd är du att satsa på detta nu?

Karolinska institutet (KI) var tidiga med MI kodning av samtal och det innebär att de som arbetar med metoden kan få återkoppling på samtal¹¹⁴. Verksamheten vid KI startades upp år 2005 och sedan dess har både forskning och praktik utvecklats i Sverige. Uppföljningar i Sverige har visat att det finns hinder på vägen mot implementering av metoden och att bibehålla MI kompetensen över tid. Även om grund- och fortsättningsutbildningarna är korta krävs metoder inom organisationerna, exempelvis MI handledning, MI kvalitetssäkring, MI coacher och MI grupper för att säkerställa effekterna

¹¹² Miller & Rollnick (2003). *Motiverande samtal. Att hjälpa människor till förändring*. Andra utgåvan. Norrköping: Kriminalvårdens förlag.

¹¹³ Kullberg & Herz (2015) *Genus och evidensbaserade instrument och tekniker i socialt arbete: En pilotstudie av motiverande samtal*

¹¹⁴<https://miqagruppen.org/> Se även <https://front.miclab.se/>