LUND UNIVERSITY

Projekt Trapphuset Rosengård. Utbildningsverkstad och empowermentstation för invandrarkvinnor på väg mot arbete. En rättssociologisk undersökning av måluppfyllelse, genomförande och normstödjande arbete. Slutrapport från den externa utvärderingen.

Friis, Eva

2010

Link to publication

Citation for published version (APA):
Friis, E. (2010). *Projekt Trapphuset Rosengård. Utbildningsverkstad och empowermentstation för invandrarkvinnor på väg mot arbete. En rättssociologisk undersökning av måluppfyllelse, genomförande och normstödjande arbete. Slutrapport från den externa utvärderingen.* (Research Report in Sociology of Law; Vol. 2010:1). Rättssociologiska enheten, Lunds universitet.

Total number of authors:
1

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Eva Friis

Projekt Trapphuset Rosengård

Utbildningsverkstad och empowermentstation för invandrarkvinnor på väg mot arbete

En rättssociologisk undersökning av måluppfyllelse, genomförande och normstödjande arbete

Slutrapport från den externa utvärderingen

SOCIOLOGY OF LAW • LUND UNIVERSITY

Research Report in Sociology of Law

2010:1

Eva Friis

Projekt Trapphuset Rosengård:

Utbildningsverkstad och empowermentstation för invandrarkvinnor på väg mot arbete

En rättssociologisk undersökning av måluppfyllelse, genomförande och normstödjande arbete

Slutrapport från den externa utvärderingen

SOCIOLOGY OF LAW
LUND UNIVERSITY

Research Report
2010:1

För en komplett förteckning över bokutgivningen vid Rättssociologiska enheten, Lunds universitet, se slutet av boken

Redaktör för Sociology ofLaw Research Report Karsten Åström

Copyright © Eva Friis 2010

Graphic Design Infografen/Desktop

Typesetting Ilgot Liljedahl

Produktion Media-Tryck

Printed by Media-Tryck, Lund University, Lund, Sweden 2010

ISBN 91-7267-325-7

Publisher and Distribution

Media-Tryck

Lund University

Box 117

SE-221 00 Lund, Sweden

Fax 046-222 38 83 • E-post bookorder@se.lu.se • www.lu.se/media-tryck

Innehållsförteckning

Förord 5

1. Inledning 7

1.1 Bakgrund 7

1.2 Utvärderingsuppdraget 7

1.3 Utvärderingens frågeställning och teoretiska ram 8

1.4 Metod och genomförande 11

1.5 Etiska överväganden 12

1.6 Utvärderingsrapportens upplägg 12

2. Projektet 13

2.1 Projekthistorik 13

2.1.1 Den första etappen: februari 2006 – juni 2007 13

2.1.2 Den andra etappen: augusti 2007 – april 2008 14

2.1.3 Den tredje etappen: maj 2008 – april 2010 15

2.2 Projekt Trapphuset Rosengård 16

2.2.1 Syfte och målsättningar 16

2.2.2 Utbildningsprocessen 17

2.2.3 Trapphusets utbildningsverkstad och empowermentstation 19

2.2.4 Projektorganisation och samverkansparter 21

2.2.5 Föreningen Yalla Trappan 23

2.2.6 Personal 24

3. Resultat och genomförande 27

3.1 Måluppfyllelseanalysen 27

3.1.1 Mål 1: Deltagarnas kompetensutveckling 27

3.1.2 Mål 2: Idéutveckling för framtida mötes- och marknadsplatser 29

3.1.3 Mål 3: Permanent verksamhet 32

3.2 Sammanfattande diskussion och slutsatser 34

4. Hindrande och främjande faktorer i genomförandet 37

4.1 Genomförandeanalysen 37

4.1.1 Intervjuerna 37

4.2 Analysmodellen 38

4.2.1 Deltagarna (2009) 39
4.2.2 Pedagogerna (2009) 39
4.2.3 Föräldrakommunikatören (2009) 41
4.2.4 Projektledaren (2009) 41
4.2.5 Den projektansvarige (2010) 42
4.2.6 Styrgruppsledamoten (2010) 43
4.2.7 Referensgruppsledamoten (2010) 44
4.3 Sammanfattande diskussion och slutsatser 45

5. Avslutande diskussion och slutsatser 51
5.1 Deltagarnas möjligheter till arbete och försörjning 52

6. Sammanfattning 55
6.1 Utvärderingens frågeställning och undersökningsmodell 55
6.2 Måluppfyllelsen 56
6.3 Genomförandet 59
6.4 Det normstödjande arbetet 61

Referenser 63

Bilaga 1. Intervjuerna 65
1:1 Gruppintervjuer med deltagarna (5/2, 26/2, 27/3 och 28/5 2009) 65
1:2 Intervju med cafépedagogen (20/3 2009) 66
1:3 Intervju med ateljépedagogen (19/5 2009) 67
1:4 Intervju med driftspedagogen (2/4 2009) 69
1:5 Intervju med svenskspråkspedagogen (17/3 2009) 71
1:6 Intervju med föräldrakommunikatör från Rosengårds SDF (14/4 2009) 73
1:7 Intervju med projektledaren (12/5 2009) 74
1:8 Intervju med projektansvarig (10/5 2010) 76
1:9 Intervju med styrgruppsrepresentant från AIC Rosengård (19/5 2010) 78
1:10 Intervju med referensgruppsrepresentant från Rosengårds SDF (16/3 2010) 80

Förord

I snart två års tid har jag arbetat som utvärderare av projekt Trapphuset Rosengård, Malmö, och stunden är nu kommen att redovisa resultaten. Projektet syftade till att främja långtidsarbetslösa invandrarkvinnors möjligheter till arbete och försörjning genom kompetensutveckling (utbildning, praktik, empowerment). En rad olika mål skulle uppnås i projektet, och utvärderingens samlade resultat pekar mot en god måluppfyllelse.

Ett av projektets långsiktigt viktigaste mål var att dess verksamheter skulle permanentas för att vid projektets avslut kunna erbjuda ett antal av deltagarna fortsatt sysselsättning som anställda eller praktikanter. Som ett led i detta har deltagarna tillsammans med de centrala aktörerna i projektet bildat den ideella föreningen Yalla Trappan, som konstituerades den 20 april 2009. Föreningen har tagit över och fortsätter driva projektets verksamheter inom café och catering, ateljé, samt städ- och konferensservice, med hjälp av anställda och praktikanter som rekryterats från projektets deltagargrupp. Föreningen Yalla Trappan har knutit externa projekt till sig, och håller på att bygga upp en studieverksamhet, samt planerar för att bilda ett resurscentrum med rådgivning till de boende på Rosengård. Med detta har målet om att etablera en ny arbets- och mötesplats på Rosengård förverkligats. Yalla Trappans lokaler är belägna på bottenplanet i en av MKB:s fastigheter på von Rosens väg, och rymmer café, ateljé med butik, kök, kontor samt samlingslokal. Utanför entrén finns en gårdsplan, tidigare en grå och steril utemiljö, som föreningsmedlemmarna tillsammans med de kringboende och projektet ”Barn i stan” har förvandlat till en grön oas med blomsterrabatter (i form av ett Y och T), krydd- och grönsaksodlingar och grönskande pilestaket. Caféet håller öppet fem dagar i veckan (måndag till fredag), och välkomnar alla på besök.[1]

Det har varit en stimulerande och lärorik upplevelse att följa hur projektet arbetat sig framåt steg för steg mot de mål som manifesteras i Yalla Trappan. Utvärderingsarbetet har bjudit på många givande möten och samtal med personer som på olika sätt varit engagerade i projektet. Ett särskilt tack till dem som har delat med sig av sina erfarenheter i intervjuerna: deltagarna, de fyra pedagogerna, projektledaren och den projektansvarige på Trapphuset, samt föräldrakommunikatören från Förebyggande och fritidsverksamhet Rosengård, styrgruppsledamoten från AIC Rosengård, och referensgruppsledamoten från Rosengårds Stadsdelsfullmäktige.

1 Föreningen Yalla Trappan finns på von Rosens väg 1, i stadsdelen Rosengård i Malmö. Mer information finns på föreningens hemsida, www.yallatrappan.se.

Slutligen vill jag också tacka docent Per Wickenberg, min kollega vid Rättssociologiska enheten och Arbetsmiljöhögskolan på Lunds universitet, för konstruktiva samtal och kloka råd under utvärderingen.

Lund i oktober 2010

Eva Friis

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Projekt Trappan startade i Rosengård i Malmö i februari 2006 som ett samarbete mellan Utbildningsförvaltningen, Malmö Stad, Arbets- och utvecklingscentrum (AUC), Rosengård, och bildningsförbundet ABF Malmö tillsammans med ABL Malmö[2]. Projektet avslutades i juni 2007, och fick senare en efterföljare i projekt Trapphuset, som startade i maj 2008 och avslutades i april 2010.

De båda projekten har utvärderats externt av forskare vid Rättssociologiska enheten, Lunds universitet, på uppdrag av ABL Malmö (projektägaren). Den här föreliggande rapporten avser utvärderingen av projekt Trapphuset.[3]

Målgruppen för projekt Trapphuset har, i likhet med föregående projekt, varit arbetslösa kvinnor med invandrarbakgrund, som på grund av låg utbildning, ringa eller obefintlig arbetslivserfarenhet och med begränsade kunskaper i svenska språket haft svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Syftet för projektet har varit att främja deltagarnas möjligheter till arbete och försörjning genom kompetensutveckling (utbildning och praktik), empowerment och kunskaper om entreprenörskap och kooperativt arbete.

1.2 Utvärderingsuppdraget

Enligt uppdragsbeskrivningen, ska projektets uppställda syften och mål bilda utgångspunkt för arbetets metoder och arbetssätt. Ett empiriskt material ska samlas in under projekttiden i form av intervju-/enkätundersökningar med centrala projektaktörer, dokumentstudier och observationer av relevanta projektmöten. Vidare anges

2 ABL är ett helägt dotterbolag till ABF.

3 Det första projektet utvärderades av fil. dr. Helena Hallerström, Rättssociologiska enheten, Lunds universitet. Utvärderingen av det andra projektet har genomförts av fil. dr. Eva Friis vid Rättssociologiska enheten, Lunds universitet, i samarbete med docent Per Wickenberg vid Arbetsmiljöhögskolan, Lunds universitet,

att utvärderingen ska genomföras dels som en formativ och dels som en summativ utvärdering.

Den formativa utvärderingen ska ske fortlöpande under projektperioden, i form av dialoger och samarbete mellan utvärderare och projektledning, samt med regelbundna återkopplingar av delresultat. Förklaringsfrågor ska ställas, till exempel; Vad beror utfallet på? Hur kommer det sig att hela målgruppen inte nås? Vilka faktorer i genomförandeprocessen hindrar eller underlättar projektets förverkligande?

Den formativa delen av utvärderingen syftar till att främja projektet i förhållande till uppställda mål och syften. Den summativa utvärderingen ska sammanfatta utvärderingen och dess resultat. Syftet för denna del av utvärderingen är att analysera och förklara projektprocessen i förhållande till projektets syften och mål. Analysen ska också innefatta projektets normbildningsprocesser, med utgångspunkt i rättssociologisk teori.

1.3 Utvärderingens frågeställning och teoretiska ram

En utvärdering kan, beroende på syfte och sammanhang, definieras på olika sätt.[4] Tar man fasta på de grundläggande elementen i en vetenskapligt genomförd utvärdering, kan den definieras såsom Sandberg & Faugert föreslår: ”en utvärdering avser en systematisk undersökning av en aktivitets värde och betydelse”.[5] Att undersökningen är ”systematisk” innebär att den genomförs på ett strukturerat sätt och tillämpar vetenskapliga metoder enligt vedertagna principer. Med ”aktivitet” avses en specifik åtgärd, till exempel ett projekt, en insats eller ett program. Med ”värde och betydelse” menas att materialet som insamlats kring aktiviteten värderas mot en eller flera bedömningskriterier.[6]

En utvärdering kan utformas på många olika sätt. Vedung föreslår att man tar utgångspunkt i den måttstock som resultaten ska bedömas mot, den ”organiserande principen”, som kan härledas ur utvärderingens grundläggande fråga[7]. I den här utvärderingen gäller den grundläggande frågan: har projektet lett till att målen uppfyllts? Den organiserande principen pekar således på en måluppfyllelsemodell. En sådan modell syftar till att avgöra frågan: om verksamhetsmålen faktiskt blivit uppnådda och om själva verksamheten bidragit till måluppfyllelsen[8]?

Projektmålen utgör således måttstocken för denna utvärdering, vilket innebär att den också kan definieras som en teoribaserad utvärdering. Enligt Sandberg & Faugert innebär detta att utvärderingen ”utgår från en teoretisk referensram och studerar hur en åtgärd genomförts och hur mål och effekter uppstår eller uteblir”[9]. Modellen är

4 Se exempelvis Lindgren (2006), Sandberg & Faugert (2007) och Vedung (2007).
5 Sandberg & Faugert (2007), s 13.
6 A.a., s 13 f.
7 Vedung (2007), s 49.
8 A.a., s 52.
9 Sandberg & Faugert (2007), s 87.

användbar för den här utvärderingen, som också omfattar frågor om genomförandeprocessen: vad projektets resultat beror på och vilka faktorer i genomförandeprocessen som har hindrat eller främjat projektets förverkligande?

Den teoribaserade utvärderingen bygger på en rekonstruktion av programmets/projektets teori och logik ("hur det är tänkt att fungera"). Detta sker genom att programmet definieras och målen tydliggörs, programfunktioner, komponenter och aktiviteter identifieras, och den logiska kedjan som länkar samman programfunktioner, komponenter och aktiviteter tydliggörs. Modellen kan användas för att undersöka i vilken utsträckning genomförandet har skett i överensstämmelse med programteorin, och om programmet/projektet skapat förutsättningar för måluppfyllelse. Vidare kan programteorin, enligt Sandbergs & Faugerts modell, kompletteras med yttre förutsättningar. Det handlar då om faktorer som är både under programmets kontroll (stödjande strukturer) och utanför programmets kontroll (yttre faktorer), samt nödvändiga villkor, till exempel organisatoriska förutsättningar.[10]

Den här aktuella utvärderingen har orienterat efter den teoribaserade modellen, men har modifierats när det gäller analysen av projektets förutsättningar. I analysen av projektets genomförande har först hindrande och främjande faktorer identifierats, och därefter har dessa hindrande/främjande faktorer klassificeras som inre, yttre eller person- och situationsbundna förutsättningar enligt följande:

- inre förutsättningar relaterar till premisser/villkor som projektet internt har ställt upp för projektverksamheten,
- yttre förutsättningar är kopplade till premisser/villkor som projektets omgivning har ställt upp för projektet,
- person- och situationsbundna förutsättningar relaterar till faktorer hos aktörens person eller handlingssituation, och som inte kan klassificeras som inre eller yttre förutsättningar.

Vidare har den programteoretiska delen av utvärderingen kompletterats med en aktörsfokuserad utvärdering. Enligt Sandbergs & Faugerts definition innebär detta att utvärderingen analyserar och bedömer genomförandet från olika aktörers perspektiv[11]. I detta sammanhang innebär det att hindrande och främjande faktorer för projektmålens genomförande har identifierats med utgångspunkt i vad projektaktörerna har urskiljt och uppfattat som problem och möjligheter i projektet. Dessa problem/möjligheter har därefter i ett första steg definierats som hindrande/främjande faktorer, och i ett andra steg klassificerats som inre, yttre eller person- och situationsbundna förutsättningar (enligt kriterierna ovan).

Slutligen ska utvärderingen också omfatta projektets normbildningsprocesser med utgångspunkt i rättssociologisk teori. Detta leder till en tredje del i frågeställningen, där fokus sätts på projektets övergripande syfte att främja deltagarnas möjligheter till arbete och försörjning. Syftet speglar en grundläggande norm i samhället, innebärande att människor i möjligaste mån ska arbeta och försörja sig själva. Projektets syfte kan därmed sägas ha varit normförmedlande och samtidigt normstödjande genom

10 A.a., s 89 f.
11 A.a., s 94.

att ha försökt främja deltagarnas möjligheter att faktiskt efterleva normen. Medlet för detta har, jämte utbildning och praktik, varit empowerment. Den filosofiska premissen för empowerment är att människan är förbättrings-/förändringsbar, och att det är fullt möjligt för människor att upptäcka och utveckla sina kapaciteter[12]. Med utgångspunkt i Moula, handlar vissa av dessa mänskliga kapaciteter om att kunna:

- definiera olika situationer och inringa eventuella problem,
- uppmärksamma sina önskningar,
- leta efter möjliga alternativ för problemlösning och förbättring av den aktuella situationen,
- välja ett alternativ, formulera mål och planera för handling,
- lära av sina erfarenheter.[13]

Dessa fem kapaciteter ligger till grund för Moulas empowermentmodell för socialt arbete, som syftar till att via dialog och konstruktiva samtal hjälpa en människa som befinner sig i en problemsituation att använda sina kapaciteter för att förändra och förbättra situationen.[14] Det handlar således om att hjälpa en människa som har problem att själv aktivt söka en lösning på problemet (hjälp till självhjälp).[15]

Frågan som slutligen ska analyseras gäller därmed: har projektet lett till ökade möjligheter för deltagarna att leva enligt normen om arbete och självförsörjning, och hur har projektets empowermentarbete bidragit till detta möjliggörande? Begreppet ”norm” används här i betydelsen ”handlingsanvisning” för hur man bör/ska handla i en viss situation.[16] Normens relation till handling kan förklaras med hjälp av en normmodell, som grundas i aktörsinriktad handlingsteori.[17] Normmodellen bygger på tre komponenter, som i växelverkan med varandra påverkar aktörens handlande. Dessa tre komponenter är:

- aktörens vilja (motiv/drivkrafter), som relaterar till dennes värderingar och preferenser,
- aktörens kunskaper, som relaterar till dennes kognitiva förutsättningar såsom utbildning och arbetslivserfarenhet, kön, etnicitet och kulturell bakgrund,
- aktörens faktiska möjligheter för handlandet, som påverkas av de strukturella villkor som samhällets olika delsystem (ekonomiska, politiska, arbetsmarknadsmässiga, etc.) ställer upp.[18]

Normmodellen har vanligen använts på detta sätt i rättssociologiska utvärderingar,[19] men har här anpassats till konstellationen inre-yttre försättningar. Det betyder att ak-

12 Moula (2009a), s 232.
13 A.a., s 232.
14 Moula (2009b), s 113 f.
15 Moula (2009c), s 181.
16 Se diskussionen i Hydén (2002) om vad normer är och hur de uppkommer, s 95-114.
17 Den här refererade normmodellen sammanfattas i Hydén (2002), s 280 f, men modellen finns också på många andra håll i rättssociologisk forskning, exempelvis Wickenberg (1999), Friis (1999), Baier (2003).
18 Hyden (2002), s 280 f.
19 Se exempelvis Friis, Wickenberg & Aurell (2005), Hallerström (2007), Johansson (2007).

törens, i detta fall den individuella deltagarens möjligheter till arbete och försörjning kan antas påverkas av dels inre förutsättningar i termer av aktörens vilja och kunskap, dels yttre förutsättningar i form av de premisser/villkor som omgivningen ställer upp för aktörens handling. Empowerment[20] kan antas påverka de inre förutsättningarna för deltagarens möjligheter, och detta kan i sin tur leda till att även de yttre förutsättningarna förbättras.

1.4 Metod och genomförande

Empiriskt material har samlats in under projekttiden i form av:

- observationer av ett urval projektmöten och projektaktiviteter,
- intervjuer och samtal med centrala projektaktörer samt deltagare,
- projektdokumentation.

Observationer har gjorts av styrgruppsmöten, referensgruppsmöten, samt enstaka personal-/planeringsmöten. Observationerna av projektaktiviteter har gjorts dels av den dagliga verksamheten, dels av särskilda utbildningsaktiviteter såsom workshops gällande föreningskunskap och bildandet av föreningen Yalla Trappan, samt föräldrautbildningen Cope. Därutöver har också olika arrangemang observerats, såsom entreprenörsdagar, julmarknader, etc.

Intervjuer har gjorts dels i form av gruppintervjuer med deltagarna (fyra tillfällen), dels som individuella intervjuer med projektanställda pedagoger och en extern pedagog (föräldrakommunikatör), projektledare, projektansvarig, samt med en styrgrupps- respektive en referensgruppsledamot (9 intervjuer).

Projektdokumentation har samlats in under hela projektperioden. Dokumentationen omfattar bland annat handlingarna kring projektansökan, protokoll från bland annat styrgrupps-, referens- och personal-/planeringsmöten, verksamhetsbeskrivningar, scheman och kursbeskrivningar, kartläggningar, handlingsplaner och uppföljningar, handlingarna kring bildandet av föreningen Yalla Trappan, med mera.

Utvärderingens formativa syfte har genomförts via regelbundna återkopplingsmöten (5 tillfällen).

Slutseminarium om projekt Trapphuset hölls den 26 mars 2010 (Tegelhuset, Rosengård), då utvärderingens preliminära resultat redovisades. Vid detta tillfälle redovisades också projektets preliminära slutrapport. Förutom projektaktörer, deltagare och utvärderaren deltog också representanter från olika samverkansparter (bland annat Malmö Stad, Rosengårds SDF, Arbetsförmedlingen, AIC Rosengård, Nätverk Social Ekonomi, Lunds universitet, Malmö högskola).

20 I projektet kombinerades empowerment med utbildning, som utgör två separata verksamheter. Moula visar i en studie om iranska familjer i Sverige att kombinationen empowerment/utbildning är ett verkningsfullt medel för förändring till det bättre (Moula, 2009c, s 171 f).

1.5 Etiska överväganden

Utvärderingens upplägg och genomförande samt skriftliga rapportering har iakttagit vedertagna forskningsetiska regler. Särskild hänsyn har tagits till deltagarnas integritet genom avidentifiering i rapporteringen. Hänsyn har också tagits till övriga projektaktörers integritet genom att dessa personers namn har tagits bort i den skriftliga rapporteringen. Det har dock inte varit möjligt att garantera projektaktörerna fullständig anonymitet, eftersom aktörernas projektfunktioner måste kunna utläsas i rapporten.

1.6 Utvärderingsrapportens upplägg

Projektets bakgrund, utvärderingsuppdraget, frågeställning, teori och metod, redovisas i detta inledande kapitel.

Projektets historik samt projektdata såsom syfte, mål och verksamheter (projektets teori och logik, eller ”hur det är tänkt att fungera”[21]) beskrivs i kapitel 2.

Den grundläggande frågan, om projektet har lett till att målen uppfyllts, analyseras i kapitel 3.

Följdfrågan, om vad projektets resultat beror på och vilka faktorer i genomförandeprocessen som har hindrat eller främjat projektets förverkligande, analyseras i kapitel 4.

Den avslutande frågan, om projektet har lett till ökade möjligheter för deltagarna att leva enligt normen om arbete och självförsörjning och hur projektets empowermentarbete har bidragit till detta möjliggörande, analyseras i kapitel 5.

Rapporten avslutas med en sammanfattning i kapitel 6.

21 Sandberg & Faugert (2007), s 88.

2. Projektet

2.1 Projekthistorik

I den inledande delen av detta kapitel beskrivs det första projektet samt perioden mellan projekt Trappan och projekt Trapphuset.

2.1.1 Den första etappen: februari 2006 – juni 2007

Projekt Trappan startade i Rosengård i Malmö, som ett arbetsmarknadsprojekt för arbetslösa kvinnor med invandrarbakgrund, som på grund av låg utbildning, ringa eller obefintlig arbetslivserfarenhet och med begränsade kunskaper i svenska språket stod utanför arbetsmarknaden. Kännetecknande för denna grupp av kvinnor var också att de har stort ansvar för hushållsarbetet i familjen och ofta en krävande familjesituation. Arbets- och utvecklingscentrum (AUC) Rosengård kunde endast erbjuda kvinnorna svenska för invandrare (SFI), vilket sällan resulterade i att någon av dem fick arbete. I syfte att skapa en adekvat anpassad arbetsmarknadsutbildning inleddes ett samarbete mellan AUC Rosengård och ABF/ABL Malmö, vilket resulterade i projekt ”Trappan – steg för steg mot arbete” (februari 2006 – juni 2007). Denna etapp finansierades av AUC Rosengård, Europeiska Socialfonden (Växtkraft Mål 3), Utbildningsförvaltningen/Malmö stad och ABF/ABL Malmö.[22]

Projektet hade plats för 60 deltagare, som skulle uppfylla följande kriterier:

- vara inskrivna på AUC Rosengård
- uppbära försörjningsstöd
- vara i åldern 25 – 45 år
- ha mycket liten eller helt sakna tidigare utbildning
- ha mycket liten eller ingen insyn i arbetslivet
- ha stort ansvar för hem och hushåll

Tanken var att Trappan skulle möta kvinnorna där de befann sig och ge dem möjlighet att lära sig mer om sig själva och sina möjligheter i arbetslivet. Samtidigt skulle de också lära sig mer om samhällets normer och regler och öka sin förmåga att tala och förstå det svenska språket.[23]

22 Hallerströms (2007) rapport om utvärderingen av projekt Trappan.
23 A.a.

Inför denna etapp formulerades två syften, som också kom att utgöra grunden för de påföljande etapperna:

- främja deltagarnas möjligheter till arbete och försörjning genom kompetensutveckling och ökade kunskaper och insikter om rättigheter, skyldigheter i samhällsliv, arbetsliv och familjeliv, samt
- åstadkomma en pedagogisk process – ”Trappan” – i riktning mot ett för deltagarna gemensamt projekt som innebär ett kooperativ med inriktning på servicetjänster i vid bemärkelse och med möjlighet till både delägande (medlemskap) och anställning. [24]

Under projekttiden prövades olika verksamheter som skulle ge deltagarna utbildning och praktik, vilket så småningom kom att koncentreras till tre kärnverksamheter: café, ateljé samt städ och drift.

2.1.2 Den andra etappen: augusti 2007 – april 2008

I perioden mellan den första och tredje etappen (augusti 2007 – april 2008) gjordes en uppföljning av den pedagogiska verksamheten. I genomsnitt hade man 30 deltagare, vilka fortsatte vara verksamma i sina delprojekt från projekt Trappan. Under denna period finansierades verksamheterna av AUC Rosengård, Rosengårds stadsdelsförvaltning, samt Integration och Arbetsmarknad (INAR)/Malmö stad.[25]

Tiden under mellanperioden användes också till förprojektering inför ansökan till ESF om medel för en vidareutveckling av det första projektet. Bland annat undersöktes behoven av utvecklingsinsatser inom stadsdelen som rör fritid och omsorg inklusive mötesplatser, och behoven hos målgruppen i form av arbete och utbildning, samt hur många invånare i stadsdelen som omfattades av målgruppen.[26]

I förstudien identifierades ett antal behov och problem som det kommande projektet skulle inriktas på att tillgodose och åtgärda:

- behovet av långsiktig och uthållig kompetensutveckling och utvecklat entreprenörskap för deltagare som annars står utanför samhälle och arbetsliv
- tillämpning av en pedagogik och metodik som attraherar en målgrupp som saknar studievana och erfarenhet av arbetsliv
- kompetensutveckling som möjliggör arbete utan krav på högre utbildningar
- stärkt empowerment som ökar deltagarnas möjligheter att påverka sin livssituation och att fungera som förebilder för barn och ungdom som växer upp i ett bostadsområde med stor arbetslöshet
- aktivt arbete med hälsa samt ett arbetssätt som utgår från deltagarnas erfarenheter och färdigheter och som innebär hållbart tillvaratagande av resurser samt personlig och samhällelig utveckling

24 A.a.
25 ABL:s projektansökan till det svenska rådet för Europeiska Socialfonden inför perioden 2008-2010.
26 A.a.

- samverkan som kan resultera i konkreta lösningar för uppbyggande av permanent verksamhet inom stadsdelen Rosengård som kan generera såväl arbetstillfällen som social gemenskap, kraft och sammanhållning.[27]

2.1.3 Den tredje etappen: maj 2008 – april 2010

Den tredje etappen (maj 2008 – april 2010) genomfördes under namn projekt Trapphuset Rosengård (Malmö). Projektet hade beviljats medel från det svenska rådet för Europeiska Socialfonden (ESF-rådet),[28] inom ramen för Socialfondens programområde 2 (ökat arbetskraftsutbud).[29] Etappen medfinansierades av Malmö Stad.

Projektet hade plats för i genomsnitt 40 deltagare, enligt följande kriterier:

- boende på Rosengård
- invandrarbakgrund/utomnordisk etnicitet
- med en krävande familjesituation
- uppbära ekonomiskt bistånd
- stå helt utanför arbetsmarknaden och ha ingen tidigare eller endast mycket liten erfarenhet av arbete utanför hemmet
- i behov av praktik och utbildningsinsatser under längre och sammanhängande perioder för att nå fram till en situation med realistiska möjligheter till arbete och egen försörjning.[30]

Projektet har varit öppet för både kvinnor och män, men i realiteten haft enbart kvinnliga deltagare. Från 2009 har projektet också varit öppet för deltagare från andra stadsdelar i Malmö, som i övrigt uppfyllt kriterierna enligt ovan.

27 A.a.

28 Svenska ESF-rådet är en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet, och förvaltar Socialfonden och Integrationsfonden i Sverige. (Hämtat från www.esf.se 2010-01-22.)

29 Socialfonden i Sverige ska verka för regional konkurrenskraft, för sysselsättning och mot utslagning. Programmet är framtaget som ett led i Lissabonstrategin och Sveriges nationella handlingsplan för tillväxt och sysselsättning. Det övergripande målet för Socialfonden är ökad tillväxt genom god kompetensförsörjning samt ett ökat arbetskraftsutbud. Socialfonden är uppdelat i två områden: område 1 – Kompetensförsörjning, och område 2 – Ökat arbetskraftsutbud. Projekt inom Socialfondens område 2 vänder sig till människor som har varit borta från eller inte kommit in i arbetslivet, och syftet är att underlätta för dem att ta sig in och få fotfäste på arbetsmarknaden. (Hämtat från www.esf.se 2010-01-22.)

30 Bilaga till ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010, med rubrik ”Underlag inför nya Mål 2 – Trapphuset Rosengård (Malmö)”.

2.2 Projekt Trapphuset Rosengård

I den andra delen av detta kapitel beskrivs projekt Trapphuset syften och mål, processer och verksamheter, organisation och samverkansparter (projektets ”teori och logik”[31]).

2.2.1 Syfte och målsättningar

Projekt Trapphuset har övergripande syftat till att skapa långsiktiga kompetensutvecklingsinsatser för målgruppen. Det har byggt på och utvecklat de verksamheter och metoder som etablerats under föregående etapper och som visat sig fungera väl i förhållande till målgruppens behov och förutsättningar. Kännetecknande är också att projektet i hög grad har byggt på och förutsatt samverkan med en rad olika aktörer.

Projektets syften, som de formuleras i projektansökan, har varit följande:[32]

1) Ökade möjligheter till arbete och försörjning
- erbjuda deltagarna kompetensutveckling som ska resultera i förbättrade möjligheter till arbete och försörjning

2) Vidareutveckling av tidigare prövade metoder
- åstadkomma en vidareutveckling av tidigare prövade metoder för kompetensutveckling för projektets målgrupp

3) Vidareutveckling av samverkansformer
- åstadkomma en vidareutveckling av samverkansformer för uppbyggnad av nya mötesplatser/marknadsplatser samt bestående permanent verksamhet som kan skapa arbetstillfällen och samtidigt spela en socialt stärkande roll på Rosengård

4) Jämställdhet och demokratiska samarbetsformer
- deltagarna ska bli bärare av den värdegrund som innebär alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt demokratiska samarbetsformer

Projektets målsättningar har varit följande:[33]

1) Deltagarnas kompetensutveckling
- samtliga deltagare ska, efter att ha genomgått projektets utbildningar och andra aktiviteter, vara redo att gå vidare till studier, praktik, arbete eller starta eget alternativt starta kooperativ, och

31 Sandberg & Faugert (2007), s 88.
32 ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010.
33 A.a.

- minst hälften av deltagarna ska efter projektets avslut gå vidare till någon av de verksamheter som målformulerats nedan, varav minst 10 deltagare ska kunna erbjudas någon form av anställning.

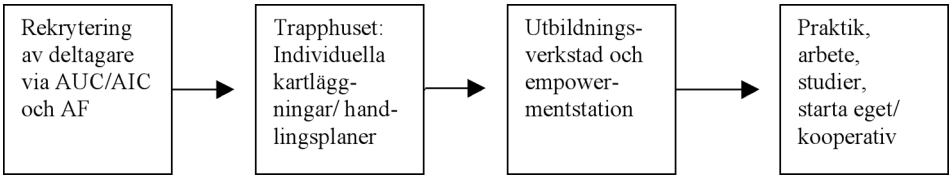
2) Idéutveckling för framtida mötes- och marknadsplatser
- projektet ska även medverka till konkret idéutveckling för framtida etableringar av nya mötesplatser och marknadsplatser för verksamheter som förenar social och pedagogisk verksamhet med arbete och entreprenörskap, i kooperativ form eller på annat sätt som innebär reellt företagande.

De verksamheter som kan vara aktuella är
- etablering av Drop-In-barnverksamhet på Rosengårdscentrum
- servicetjänster för äldre boende på Rosengård
- resurs inom Vård och Omsorg/Seniorum
- café och catering i kombination av mötesplats för olika seminarier, debatter och kortare utbildningar
- mötesplats för sociala aktiviteter med ateljé/textil och hantverk/recykling

3) Permanent verksamhet i samverkan med Rosengårds Folkets Hus
- etablering av en ny arbetsplats och mötesplats för både anställningar och social verksamhet, av de slag som exemplifierats ovan (2), i direkt samarbete med Rosengård Folkets Hus vilket inkluderar
- skötsel/drift av och inom Folkets Hus (lokaluthyrning, konferensservice och städ) samt
- permanentning av Trapphuset som utbildningsverkstad och empowermentstation för nya grupper av deltagare (samarbete med AUC/Rosengårds stadsdelsförvaltning samt Utbildningsförvaltningen, Malmö Stad och andra intressenter som kan involveras i den process och samverkansstruktur som tar över efter projektets avslut).

2.2.2 Utbildningsprocessen

Genomförandet av Trapphusets uppdrag kan sammanfattas som en process i fyra steg:[34]



Figur 1. Utbildningsprocessen

34 Bilaga till ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010, med rubrik ”Underlag inför nya Mål 2 – Trapphuset Rosengård (Malmö)”.

Steg ett: Rekryteringen av de individuella deltagarna har skett löpande under hela projektet. Fram till och med 2009 har rekryteringen skett via AUC/AIC Rosengård, där några handläggare – Utvecklingsteamet – haft som särskild uppgift att planera för personer som står helt utanför arbetsmarknaden. Utvecklingsteamet upphörde vid årsskiftet 2009/2010, och uppgiften övertogs av Arbetsförmedlingen (AF) Kungsgatan. Projektet vände sig initialt endast till boende på Rosengård (se avsnitt 2.1.3), men kom senare att öppnas för deltagare från andra stadsdelar.

Steg två: På Trapphuset gjordes individuella kartläggningar av nytillkomna deltagares:

- kompetenser (utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet, praktik, etc.),
- intressen (motivation, drivkrafter, ambition, etc.),
- behov och möjligheter (individuellt och utifrån ett samhälls- och marknadsperspektiv), samt
- språkkunskaper (svenska och andra språk).

Efter kartläggning fick varje deltagare en individuell handlingsplan, som kontinuerligt följdes upp.

Steg tre: Deltagarna deltog i verksamheterna på Trapphusets utbildningsverkstad och empowermentstation. Ursprungliga planerades för sex olika specialinriktade aktivitetsområden samt ett område med gemensam utbildning/individuellt anpassade utbildningsinsatser samt språkträning.[35] De sex specialinriktade områdena var:

- ServicePool (lokaluthyrning, städ och konferensservice)
- Café & Catering (café och lunchservering med Mellanösternprofil, samt cateringuppdrag)
- Ateljé (smycken, textil/sömnad och möbelvård)
- Omsorg (Seniorum – ledsagarverksamhet)
- Fritid (barn- och ungdomsverksamhet)
- Kooperation, entreprenörskap & föreningskunskap (fördjupningsområde med pedagogisk handledning)

Därutöver fanns ett utbildningsblock med:

- Kurser (gemensamma och branschvisa), individuellt anpassade utbildningsinsatser, samt språkträning (kontinuerlig utbildning i svenska språket)

Två av de specialinriktade verksamheterna, Omsorg (seniorverksamhet) och Fritid (barn och ungdomsverksamhet) kunde dock inte genomföras enligt planeringen. Detta berodde dels på att det krävdes utbildning i form av gymnasiestudier eller yrkesinriktad utbildning för att få praktisera och arbeta inom barn- och äldreomsorgen, dels på att lokaler för barnverksamhet måste uppfylla särskilda krav.[36]

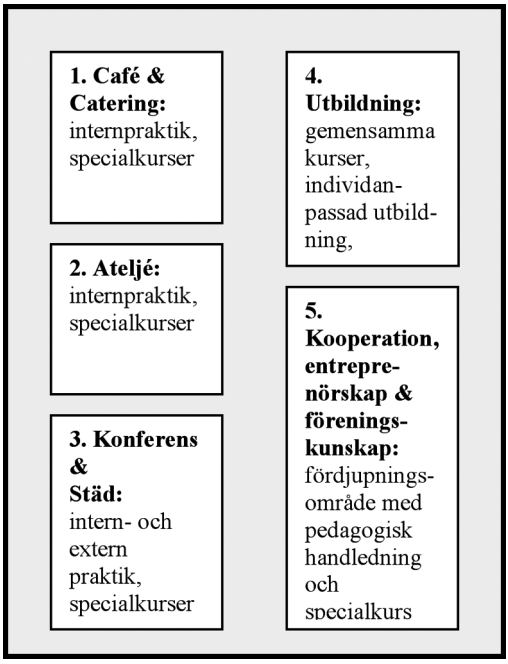
35 A.a.

36 Bilaga till ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010, med rubrik ”Kursplanering”, samt projektledningens rapport till ESF, med rubrik ”Ändringar och icke genomförda aktiviteter 2008”, daterad 2009-03-12

Steg fyra: Tanken var att deltagarna genom utbildningen i Trapphuset skulle utveckla sina kompetenser i den omfattning som behövdes för att gå vidare till praktik, arbete, fortsatta studier eller starta eget alternativt kooperativt. Det skulle också finnas möjligheter för en del av deltagarna att medverka i den fortsatta utvecklingen av en permanent verksamhet.

2.2.3 Trapphusets utbildningsverkstad och empowermentstation

Fem verksamheter ingick i Trapphusets utbildningsverkstad och empowermentstation.



Figur 2. Trapphusets utbildningsverkstad och empowermentstation

Utifrån kartläggningar och handlingsplaner tilldelades deltagarna plats i någon av de specialinriktade verksamheterna 1 – 3. Deltagarna har både arbetat praktiskt i verksamheterna och deltagit i undervisningen enligt följande:

1. I *Café & Catering* arbetade deltagarna med lunchservering ett par dagar i veckan, då Trapphuset haft öppet hus, samt tillredning av mat på beställning av externa uppdragsgivare. I utbildningen ingick språkträning och köksterminologi, samt olika specialkurser, bland annat i ekonomi, kökshygien och menykomposition.

Café & Catering hade också planerat ge utbildning i hantering av restaurangkök, som dock fick skjutas upp när det visade sig att det krävdes en utbildad kock.[37] Problemet löstes under våren 2010, då caféet fick tillgång till en kock.

1. I *Ateljén* arbetade deltagarna bland annat med textildesign, sömnad av olika klädesplagg (burkinis, skjortor, m.m.) och hemtextilier (kuddar, gardiner, dukar, m.m.), tillverkning av olika hantverksprodukter (smycken, julprydnader, presentartiklar, etc.), omklädsel av möbler, samt försäljning av ateljéprodukterna. Parallellt med det praktiska arbetet har deltagarna fått utbildning i bland annat detaljsömnad och mönsterkonstruktion, samt träning i svenska språket och matematik.
2. *Konferens & Städ*, som ursprungligen betecknades ServicePool,[38] byggde inledningsvis på ett samarbete med Rosengård Folkets Hus. Deltagarna arbetade med uthyrning av Folkets Hus lokaler (till föreningar, organisationer, förvaltningar, etc.), konferensservice (praktiska arrangemang kring sammankomster m.m. i Folkets Hus lokaler), samt städning av lokalerna. En del av deltagarna har också fått städpraktik hos externa uppdragsgivare. Parallellt med praktiken har deltagarna fått utbildning i konferensservice och lokalvård, bland annat kemikaliehantering, samt träning i svenska språket och matematik.

   Under sommaren 2009 övertog Förebyggande & Fritidsverksamhet för ungdomar (Rosengård) Folkets hus lokaler i Tegelhuset. Städ- och konferensservice kunde fortsätta, men inte lokaluthyrningen.

4. I den gemensamma utbildningen ingick språkträning och IT/datoranvändning, olika kunskapsteman, samt hälsa och friskvård.[39] Språkträning och undervisning i datoranvändning har getts både på Trapphuset och hos DataLingua (Malmö). På Trapphuset har deltagarna också kunnat erbjudas extra språkträningen med hjälp av volontärer.

   Bland de olika kunskapsteman som utbildningen har byggts upp kring kan nämnas samhällsorientering, grundläggande företagsekonomi och matematik. Deltagarna har också erbjudits utbildning i arbetsliv/arbetsmiljö (bland annat hur man skriver cv och söker jobb) av en utbildad SYO-konsulent (från ABF/ABL), i samarbete med AUC/AIC/AF.

   Ytterligare ett exempel på vad som ingått i den gemensamma utbildningen är föräldrautbildningen Cope (samarbete med föräldrakommunikatörerna på Förebyggande & Fritidsverksamhet Rosengård).

   Eftersom många deltagare har haft problem med sin fysiska och psykiska hälsa,[40] har hälsa och friskvård utgjort en viktig del av utbildningen. Det har bland annat inneburit schemalagd friskvård i varje vecka (samarbete med ABF och Hälsans Hus, Rosengård), samt friskvårdsdagar med utflykter.

---

37 Bilaga till ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010, med rubrik ”Kursplanering”, samt projektledningens rapport till ESF, med rubrik ”Ändringar och icke genomförda aktiviteter 2008”, daterad 2009-03-12

38 Bilaga till ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010, med rubrik ”Underlag inför nya Mål 2 – Trapphuset Rosengård (Malmö)”.

39 A.a.

40 ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010

Som en del av utbildningen har deltagarna också gjort olika studiebesök (bland annat på Quality hotell, Fare Trade, Malmö folkhögskola, ESF:s integrationsdag, Kulturen i Lund och på olika caféer). Deltagarna har också medverkat i olika interna och externa arrangemang såsom julmarknader på Trapphuset och de så kallade Entreprenörsdagarna (april 2009) med caféservering och försäljning av ateljéprodukter.

5. *Fördjupningsområdet* med pedagogisk handledning och specialkurs[41] har bland annat omfattat kooperativ historik och olika former av kooperation, föreningskunskap och möteskunskap, samt studiebesök hos kooperativa verksamheter. Denna utbildning gavs både som förberedelse och parallellt med att deltagare och personal tillsammans bildade den ideella föreningen Yalla Trappan (se vidare avsnitt 2.2.5). Den har också getts för deltagare som anlänt till Trapphuset efter föreningens bildande.

   Ett viktigt syfte med Trapphusets utbildning har varit att den ska anpassas efter deltagarnas behov och förutsättningar. Grundläggande metod har varit att ”lära genom att göra” och att kombinera teori med praktik och språkträning. Tid är en viktig faktor vid inlärning, och det framgår av projektdokumentationen att deltagarna har behövt mer tid för att lära sig olika moment än vad som ursprungligen planerades[42].

   Tanken har varit att utbildningen ska genomföras på ett sätt som stärker deltagarnas självförtroende, självkänsla och egenansvar. Utbildningen har kombinerats med empowerment, som bygger på ”hjälp till självhjälp” och innebär att deltagarna har fått hjälp att använda sina kapaciteter för att förbättra sina möjligheter till arbete och självförsörjning[43].

2.2.4 Projektorganisation och samverkansparter

Projektet har byggt på samarbete med ett stort antal samverkansparter, kring en rad olika ändamål såsom lokaler, rekrytering av deltagare, utbildning, praktikplatser och permanentning av Trapphusets verksamheter. En del av samverkansparterna har varit representerade i styr- respektive referensgruppen[44] (se nedan).

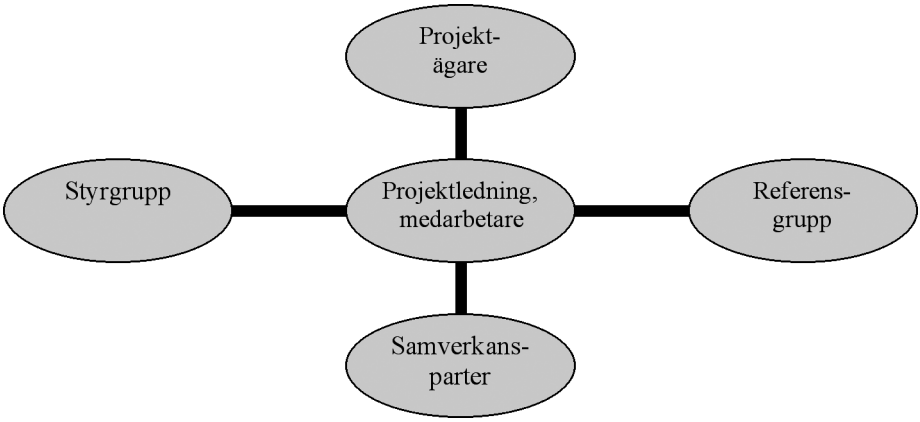
Projektorganisationen kan sammanfattas som i figuren nedan.

41 Bilaga till ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010, med rubrik ”Underlag inför nya Mål 2 – Trapphuset Rosengård (Malmö)”.

42 Projektledningens rapport till ESF, med rubrik ”Ändringar och icke genomförda aktiviteter 2008”, daterad 2009-03-12.

43 Se kapitel 1, avsnitt 1.3, där empowerment definieras utifrån Moulas (2009) modell.

44 ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010.



Figur 3. Projektorganisation

Projektägare: ABL Malmö
- VD (ekonomi)
- verksamhetsansvarig, projektansvarig på Trapphuset

Projektmedarbetare:
- projektledare
- handledare/pedagoger
- övrig personal
- friskvårdskonsulent
- inhyrda konsulenter med specialistkompetens

Styrgrupp:
- verksamhetsansvarig på ABL/projektansvarig för Trapphuset
- projektledare för Trapphuset
- representant från AUC/AIC Rosengård (samverkanspart)
- representant för Utbildningsförvaltningen Malmö Stad (samverkanspart)
- representant för Malmö folkhögskola (samverkanspart)
- representant för Coompanion (samverkanspart)
- representant för konsumentföreningen Solidar (samverkanspart)

Referensgrupp:
- två representanter för Rosengårds SDF (stadsdelschef, stadsdelsfullmäktiges ordförande) (samverkansparter)
- representant för Malmö högskola (samverkanspart)
- representant för Limhamns Folkets Hus (samverkanspart)
- representant för MKB (samverkanspart)
- representant för Handels (samverkanspart)
- representant för Drömmarnas Hus (samverkanspart)

- representant för Nätverk Social Ekonomi (samverkanspart)

Bland en rad övriga samverkansparter kan nämnas:
- Arbetsförmedlingen (AF) Kungsgatan
- Rosengårds Folkets Hus
- Biblioteket i Rosengård
- ABF Malmö
- Infokooperativet Amiralen/Infokoop&Service
- SAS Radisson
- Fastighets AB Briggen
- Data Lingua
- Hälsans Hus (Rosengård)
- Barn och fritid, Rosengårds SDF
- Förebyggande och Fritidsverksamhet, Rosengårds SDF
- Fosies respektive Södra Innerstadens SDF
- Lunds universitet

2.2.5 Föreningen Yalla Trappan

En drivande tanke i projektet har varit att permanentgöra de verksamheter som utvecklats och etablerats under de tre etapperna, i form av ett kooperativ. I början på 2009 startade ett arbete med att utbilda deltagarna i föreningskunskap. Förutom den undervisning som gavs av pedagogerna i den ordinarie utbildningen, arrangerades en rad workshops där deltagarna successivt kom att bygga upp grunden till en förening. Den ideella föreningen Yalla Trappan bildades 20 april 2009, då det hölls ett konstituerande möte som samtidigt utgjorde föreningens första årsmöte. Vid mötet valdes den projektansvarige som ordförande för föreningen, och representanter för både deltagare och pedagoger samt några utifrån kommande personer, valdes in som ledamöter i styrelsen.

Syftet för Yalla Trappan är att verka för att skapa och driva mötes- och marknadsplatser för Rosengård, som stärker människors möjligheter till arbete och utbildning, självkänsla och självförtroende och demokratiska påverkan i samhället. Vidare är syftet att föreningen ska arbeta efter kooperativa principer som bygger på och stärker samarbete mellan medlemmarna, med föreningens samarbetsparter och med det omgivande samhället i övrigt. Medlemskap är öppet för alla, både kvinnor och män, som accepterar föreningens stadgar, men i föreningens arbetsgrupper får endast finnas kvinnor.[45]

Tanken med föreningen är att den ska ta vid där projektet slutar, och att man med hjälp av föreningen ska kunna permanenta det som redan hade skapats. Att föreningen bildades vid ett så pass tidigt skede var en medveten handling och syftade till att förbereda deltagarna inför projektets avslut. En annan tanke inför bildandet

45 Stadgar för den ideella föreningen Yalla Trappan.

var att en förening är den säkraste och enklaste vägen för deltagarna - de får ett stort inflytande samtidigt som de inte riskerar något som medlemmar i föreningen.[46]

Ytterligare en tanke med bildandet av en förening var att den skulle ta över driften av café- och cateringverksamheten, eftersom det skulle göra det lättare att sköta intäkterna från de olika verksamheterna.[47] Detta innebär att föreningen Yalla Trappan, i samarbete med projekt Trapphuset, under ca en ettårsperiod skötte driften av café- och cateringverksamheten.

Planeringen för verksamheten efter projektets slut är att föreningen ska fortsätta driva verksamheterna inom café- och catering, ateljé och hantverk, samt städ- och konferensservice.

Vidare är tanken att man ska ha ett samarbete med AF och erbjuda ett antal platser för arbetsträning på heltid och deltid inom verksamheterna. Föreningen ska arrangera olika studiecirklar (bland annat i svenska språket, textil produktion, matlagning, flyktingberättelser och migration, entreprenörskap, hälsa, etc.), som kan ledas av deltagare och/eller volontärer. Ytterligare en tanke är att man ska driva olika projekt med stöd av externa medel.[48]

2.2.6 Personal

Projektledningen har utgjorts av den projektansvarige och projektledaren. Den verksamhetsansvarige på ABL var projektansvarig för både Trappan och Trapphuset. Projekt Trapphuset har haft två projektledare med heltidsanställning. Den första projektledaren anställdes inför starten i maj 2008, och var kvar fram till årsskiftet 2008/2009, då projektledare nummer två övertog funktionen. Projektledaren har haft ett samordnande ansvar för det löpande projektarbetet samt ledaransvar för de pedagoger/handledare som arbetar i projektet.

Handledarna/pedagogerna har haft det pedagogiska ansvaret för deltagarnas utbildning samt verksamhetsansvar för sina respektive verksamhetsområden. Som mest har fem pedagoger samtidigt varit anställda i projektet. En pedagog har haft en heltidstjänst (café/catering), och fyra har haft deltidstjänster (en med ansvar för ateljén, två för städ och konferensservice, samt en för språk- och den övrig undervisningen). En av deltidstjänsterna (städ) innehades av en person som tidigare varit deltagare på Trapphuset.

Projektet har haft tillgång till vaktmästeri (via Folkets Hus) och ekonomipersonal (via ABL). Det har också funnits en friskvårdskonsultent och en SYO-konsulent (via ABF). Därutöver har projektet hyrt in konsulenter med specialistkompetens inom bland annat kök och restaurang, samt marknadsföring.

Från hösten 2009 har projekt Trapphuset, via föreningen Yalla Trappan, haft tillgång till praktikanter med så kallad fas 3-bidrag,[49] med ABF som anordnare och

46 Mötesprotokoll för föreningen Yalla Trappan 2009-04-20.
47 A.a.
48 Policy och verksamhetsbeskrivning för Yalla Trappan 2009-2010.
49 Personer som har varit arbetslösa under en längre period och är inskrivna som aktivt arbetssökande på Arbetsförmedlingen kan erbjudas sysselsättning hos en anordnare (arbetsgivare) med stöd av

handledaransvar. Antalet har varierat, och som mest har fyra personer arbetat som fas 3-praktikanter (en på heltid och tre på deltid). En av personerna (med kock-utbildning) har hjälpt till med driften av caféet, och de övriga har arbetat med administrativa uppgifter och marknadsföring.

jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas. Anordnaren betalar inga löner, arbetsgivareavgifter eller försäkringar, och får en viss ersättning per person och dag för att täcka handledarkostnad med mera (se till exempel www.socialekonomiskane.se/jobb-och -utvecklingsgarantins-tredje-fas/).

3. Resultat och genomförande

3.1 Måluppfyllelseanalysen

I detta kapitel undersöks frågan om projektets mål har uppfyllts och om själva projektverksamheten har lett till målens uppfyllande. Underlaget utgörs av det material som samlats in via observationer, intervjuer och dokumentation, samt av projektets slutrapport.

3.1.1 Mål 1: Deltagarnas kompetensutveckling

Projektets uppgift enligt målsättning 1: *Samtliga deltagare ska, efter att ha genomgått projektets utbildningar och andra aktiviteter, vara redo att gå vidare till studier, praktik, arbete eller starta eget alternativt starta kooperativ. Minst hälften av deltagarna ska efter projektets avslut gå vidare till någon av de verksamheter som målformulerats nedan (2 och 3), varav minst fem (tio)*[50] *deltagare ska kunna erbjudas någon form av anställning.*

Den första målsättningen hör samman med projektets övergripande syfte – att erbjuda deltagarna en kompetensutveckling som på sikt leder till förbättrade möjligheter till arbete och egen försörjning. Målet har också en koppling till syftet att projektet ska åstadkomma en vidareutveckling av tidigare prövade metoder.

Målsättningen innehåller både kvalitativa och kvantitativa mål. *Kvalitativt* handlar det om att deltagarna har fått möjligheter att utveckla intressen och kompetenser samt färdigheter i svenska språket. De har fått ökade kunskaper i en rad ämnen, bland annat det svenska samhället, entreprenörskap och föreningsliv – flertalet har tagit aktiv del i bildandet och drivandet av föreningen Yalla Trappan. De har fått arbetsträning genom intern praktik i de olika verksamheterna, och ökade arbetslivskunskaper genom utbildning och studiebesök (se vidare avsnitt 2.2.3). En del av deltagarna har också haft extern praktik (bland annat på ABF, Calles restaurang, Briggens Fastighet AB, MKB, IBIS hotell, Coop). Det har inkommit externa beställningar till caféets cateringverksamhet och ateljén, som deltagarna varit med att effek-

50 Målsättningen har omformulerats (från tio till fem personer som ska anställas) under projektets gång.

tuera. Deltagarna har fått ökad studievana genom undervisning och hemuppgifter. Hos en del har väckts ett intresse att fortsätta studera, och några har också realiserat sina planer.

Sammantaget innebär detta att på en generell nivå har projektet främjat kvinnornas förutsättningar att på sikt få arbete och egen försörjning. På den individuella nivån är förutsättningarna lite olika, vilket verkar bero på bland annat hur länge man deltagit i projektet. Ett intryck från gruppintervjuerna med deltagarna[51] är att de som deltagit under en längre tid i projektet (mer än sex månader), generellt hade lättare för att förstå och uttrycka sig på svenska språket än de som varit med i projektet en kortare tid, och de gav också intryck av att ha större självförtroende och en mer positiv framtidsbild.

När det gäller de *kvantitativa* målen, så ska minst hälften av deltagarna gå vidare till någon av de verksamheter som målformulerats under målsättning 2 och 3, varav minst fem ska kunna erbjudas anställning efter projektets avslut. Den ursprungliga målsättningen att minst tio deltagare skulle erbjudas anställning kom att reviderats nedåt under projektets senare del. Av projektets slutrapport framgår att sammanlagt deltog 63 deltagare i projektet. Samtliga deltagare fick praktik i projektets interna verksamheter. Vidare framgår av projektets slutrapport[52] att:

- 13 deltagare fick praktik i externa organisationer och företag under projekttiden,
- 3 deltagare skrevs ut för att genomföra längre praktik,
- 11 deltagare skrevs ut för att gå vidare till studier,
- 4 deltagare skrevs ut på grund av anställning, varav 1 en hade kvar sin anställning vid projektets avslut,
- 7 deltagare har fått deltidsanställningar (nystartsjobb[53]) i föreningen Yalla Trappan,
- 9 deltagare har fått praktikplatser[54] i föreningen Yalla Trappan.

Inför projektets avslut gjordes en planering för varje deltagare hur denne skulle gå vidare. Ett problem i detta sammanhang, som också gäller rekryteringen av deltagare till föreningen Yalla Trappans praktikplatser, är att Utvecklingsteamet vid AIC Rosengård har lagts ned. Under projekttiden har Utvecklingsteamet medverkat i rekryteringen av deltagare till Trapphuset. Teamets uppgift har varit att planera för människor som står utanför arbetsmarknaden, innebärande att de beräknas ha mer än två år kvar till arbete. Genom Utvecklingsteamets anvisningar har dessa människor fått utbildning och praktik på Trapphuset, vilket har finansierats via deras försörjningsstöd. Teamet upphörde från och med ingången av 2010, då ansvaret för utbildnings- och åtgärdsplanering för den aktuella målgruppen fördes över till AF.[55]

51 Gruppintervjuer med deltagarna gjordes vid fyra tillfällen: 2009-02-05, 2009-02-26, 2009-03-27, samt 2009-05-28.

52 ABL:s slutrapport till ESF, diarienummer 2008-01796, s 5 f.

53 Intervju med projektansvarige, 2010-05-10.

54 Intervju med projektansvarige, 2010-05-10.

55 Enligt uppgifter från referensgruppsledamoten, berodde beslutet att Utvecklingsteamet skulle lägga ner sin verksamhet på ett besparingsbeting från kommunstyrelsen, innebärande att Rosengård skulle spara 1,4% av sin budget. Samtidigt kom direktiv från regeringen att AF fortsättningsvis ska klara av alla gruppers behov, även invandrare med språkproblem och låg utbildningsbakgrund. I Rosengård valde man då att prioritera skolverksamheten och avskaffa Utvecklingsteamet. För att möta behoven

På AF finns det dock inte någon som arbetar arbetsmarknadsinriktat med den här aktuella målgruppen. Det kan innebära en försämring för de deltagare som fortfar att vara arbetslösa efter projektets avslut. Enligt uppgifter från AIC börjar man dock inse att situationen är ohållbar, varför man kan förvänta att en förändring är på väg.[56]

När det gäller rekryteringen av praktiktagare till föreningen Yalla Trappan (som föreningen inte får ersättning för) är lösningen (än så länge) att föreningen samarbetar med deltagarnas socialsekreterare. Dessa ska godkänna att deltagare som uppbär försörjningsstöd får gå på praktik i föreningens verksamheter.[57]

3.1.2 Mål 2: Idéutveckling för framtida mötes- och marknadsplatser

Projektets uppgift enligt målsättning 2: *Medverka till konkret idéutveckling för framtida etableringar av nya mötes- och marknadsplatser för verksamheter som förenar social och pedagogisk verksamhet med arbete och entreprenörskap, i kooperativ form eller på annat sätt som innebär reellt företagande.*

Den andra målsättningen innehöll i sin ursprungliga formulering en rad exempel på verksamheter som kan innebära reellt företagande. Av dessa exempel har café- och catering- verksamheterna realiserats tillsammans med städ- och konferens- (i enlighet med målsättning 3) samt ateljé-verksamheterna. De verksamheter som inte kunde genomföras enligt planering var Omsorg och Fritid, vilket bland annat berodde på att det krävdes utbildning i form av gymnasiestudier eller yrkesinriktad utbildning (se vidare avsnitt 2.2.2).

Den andra målsättningen hör nära samman med syftet att projektet ska vidareutveckla samverkansformer, respektive syftet att deltagarna ska bli bärare av samhällets demokratiska värdegrund. I enlighet med målsättningen, som betonar idéutveckling för framtida mötes- och marknadsplatser, har projektet kännetecknats av ett starkt fokus på den framtida organisationen och dess verksamheter. En rad möten på olika nivåer och med olika deltagare har genomförts under projektets gång, vilket bidragit till en konstruktiv diskussion. Dessa möten kan beskrivas enligt följande:

Vardagsmöten med deltagarna. En viktig tanke har varit att deltagarna ska medverka i verksamheternas planering, genomförande och utvärderingar. En förutsättning för detta är dialog mellan projektets olika nivåer. Vanligen har projektet haft cykliska dialogvägar, enligt den schematiska beskrivningen nedan, och vissa fall också haft möten i storforum för samtliga aktörer på de olika nivåerna.

Dialogväg 1: Projektledning → Pedagoger → Deltagare → Pedagoger → Projektledning

Dialogväg 2: Deltagare → Pedagoger → Projektledning → Pedagoger → Deltagare

Dialogväg 3: Möten i storforum – deltagare, pedagoger och projektledning

hos målgruppen har AF rekryterat några arbetsmarknadssekreterare med icke-svensk etnicitet. Intervju med referensgruppsledamoten, 2010-03-16.

56 Intervju med styrgruppsledamoten, 2010-05-19.

57 Intervju med projektansvarige, 2010-05-10.

Detta har bland annat inneburit att de idéer projektledning och pedagoger har haft om hur den fortsatta/framtida verksamheten kan utformas först har introducerats för deltagarna, och med stöd av pedagogerna diskuterats och bearbetats av deltagarna. Resultatet (deltagarnas synpunkter, förslag, idéer, etc.) har återförts till projektledningen via pedagogerna, som i förekommande fall har sammankallat till möte i storforum för ytterligare diskussion samt ställningstaganden.

Ett exempel på en sådan process är när föreningen skulle bildas. Planerna på en permanentning av verksamheterna, samt alternativa vägar att göra detta på kommunicerades ner från projektledningen till deltagarna via pedagogerna. I samband med dessa diskussioner påbörjade deltagarna utbildning i föreningskunskap. Det fanns många nya ord, termer och begrepp som deltagarna både skulle lära in och förstå innebörden av. Arbetet ackompanjerades av en rad workshops där föreningen Yalla Trappan skapades, steg för steg. Inför varje workshop hade deltagarna först, med pedagogernas hjälp i vardagsundervisningen, gått igenom ett antal ord och uttryck som skulle tas upp och användas på workshopet. Inför en del workshops hade deltagarna även i uppgift att arbeta fram förslag på bland annat namn och stadgar för föreningen, som också bearbetades i undervisningen. Det var både en nödvändig och mödosam process att få alla att förstå vad de nya och många gånger abstrakta termerna innebar (som exempelvis ”juridisk person”, föreningens ”säte” och ”konstituerande” årsmöte).

Ett exempel kan illustrera denna mödosamma process: Den 23 mars 2009 hölls det näst sista workshopet inför det konstituerande årsmötet. Det hade föregåtts av undervisning och diskussioner på vardagslektionerna, då man gick igenom de termer som skulle användas och de frågor som skulle avgöras på workshopet via omröstning. Den första frågan gällde om föreningens namn skulle vara Yalla Trappan, och röstades snabbt fram genom ett unisont ja. Den andra frågan gällde förslag på var föreningens säte skulle vara och den tredje frågan vad föreningens syfte skulle vara, vilka också röstades fram relativt snabbt av en enig församling. Problemet uppstod när frågan om medlemskap skulle avgöras och deltagarna ställdes inför förslag på att föreningen skulle ha två grupper av medlemmar: Medlemmar och *stödmedlemmar*. Förstnämnda term (medlem), men inte den sistnämnda (stödmedlem) hade bearbetats i den föregående undervisningen med pedagogerna. Denna nya och okända term orsakade så stor förvirring bland deltagarna att frågan fick skjutas upp, för att först bearbetas i undervisningen.[58]

Detta var ett exempel på hur idéer från projektledningsnivå förts ned till och bearbetats av deltagarna med stöd av pedagogerna. Det finns också en rad exempel på det omvända förloppet, då idéer från deltagarna förts uppåt i nivåerna, förankrats hos projektledning, och därefter realiserats i verksamheterna. Nya maträtter i caféet är ett exempel, nya ämnen i undervisningen ett annat.

Veckovisa planeringsmöten med personalen (varje måndag). I dessa möten har personalen både planerat för befintliga och nya verksamheter, och diskuterat kring praktiska frågor och problem. Utöver schemalagda möten har projektledningen vid några tillfällen också sammankallat personalen till möten om visioner och idéer inför verksamheternas framtid.

58 Observation av workshop 2009-03-23.

Återkommande planeringsdagar (ett arrangemang per halvår). Under planeringsdagarna har verksamheten under kommande halvår planerats och schemalagts, och nya aktiviteter har lyfts in i schemat utifrån planeringen i projektansökan och dokumenterats vid behov. Inför projektets slutfas arrangerades också en intern utvärderingsdag (21 december 2009), som följdes upp av en planeringsdag (5 januari 2010), med inriktning på de framtida verksamheterna.

Återkommande styrgrupps- och referensgruppsmöten (drygt fem möten per halvår). Under dessa möten har projektledningen kunnat utbyta erfarenheter och diskutera problem, idéer och uppslag med deltagande samverkansparter. Exempelvis har projektledningen fått råd och information kring entreprenörskap och socialt företagande (bland annat Coompanion), deltagarfinansiering (AUC/AIC) och verksamhetsfinansiering (Rosengårds SDF).

Återkopplingsmöten (fem möten under projekttiden). Vid dessa möten har projektledning, och vanligen också pedagogerna, samlats tillsammans med utvärderaren och hennes kollega från Rättssociologiska enheten och Arbetsmiljöhögskolan, Lunds universitet (Per Wickenberg) för att diskutera olika frågor och aspekter av projektet. Dessa samtal har behandlat vardagliga spörsmål, men framförallt haft fokus på den framtida organisationen och dess verksamheter.

Utöver nu nämnda typer av möten har projektledningen också haft en rad andra kontakter med olika samverkansparter och/eller intressenter. Mycket tid har exempelvis lagts på diskussioner kring befintliga och nya lokaler (Folket Hus Rosengård, MKB) och nyrekrytering och finansiering av personal (AF).

Som beskrivits ovan (se också avsnitt 2.2.5) intensifierades diskussionerna och aktiviteter kring uppbyggandet av den framtida organisationen och dess verksamheter under våren 2009. Aktiviteterna resulterade i bildandet av *föreningen Yalla Trappan*, vid ett konstituerande årsmötet den 20 april 2009.

Diskussionerna under hösten 2009 inriktades på organisationen av de framtida verksamheterna. Enligt ett förslag, som diskuterades vid ett återkopplingsmöte[59] skulle verksamheten på Yalla Trappan vila på *tre ben*, enligt modellen nedan.[60]

1) Ett antal deltagarplatser som finansieras av kommunen, exempelvis arbetsplatsträning för människor som står utanför arbetsmarknaden.	2) Försäljning av varor och tjänster, producerade av föreningen.	3) Projekt som finansieras av medel från externa uppdragsgivare.

Figur 4. Planen för Yalla Trappans verksamhetsinriktning

Med undantag av att det *första benet* utgörs av praktikplatser (10-12 heltidsplatser[61]) som föreningen inte får ersättning för[62], har denna tredelade verksamhetsinriktning förverkligats. Vidare har föreningen flyttat till nya lokaler (von Rosens väg 1) som

59 Minnesanteckningar från återkopplingsmöte 2009-11-23.
60 Policy och verksamhetsbeskrivning för Yalla Trappan 2009-2010, utkast daterat 2010-03-01, bygger också på denna modell.
61 Policy och verksamhetsbeskrivning för Yalla Trappan 2009-2010, utkast daterat 2010-03-01.
62 Intervju med projektansvarig, 2010-05-10.

upplåts och under en period subventioneras av MKB. ABF har bidragit till kostnaderna för nödvändigt renoveringsarbete. I dessa lokaler finns utrymme för ett café, en ateljé med butik, ett kontor och en samlingslokal.

Det *andra benet* i föreningen är produktion av varor av tjänster samt försäljning. Projektets tre kärnverksamheter har flyttats över till föreningen. Café- och cateringverksamheten hade redan övertagits av föreningen då projektet avslutades, vilket berodde på att cateringen gick med vinst och att detta kolliderade med ESF:s regler för utbildningsprojekt.[63] Idag har caféet lunchservering fem dagar i veckan, och bedriver jämte detta cateringverksamhet. Caféet är välbesökt och cateringen har haft flera stora beställningar, vilket indikerar att det finns en stark utvecklingspotential. Ateljén är under uppbyggnad, och tanken är att den ska ägna sig åt mönsterkonstruktioner och olika sömnadsarbeten, samt försäljning av produkterna. Konferens- och städservice är igång med olika städuppdrag samt konferensservice (i mindre skala) i Yalla Trappans lokaler.

Det *tredje benet* är projektverksamheter av olika slag, som ska drivas med medel från externa finansiärer. Ett projekt är igång, ”Tjejer i förening” (Ungdomsstyrelsen), som finansierar tre interna tjänster i projektet samt betalar en del av lokalhyran.[64]

Enligt tidigare planeringen ska verksamheterna också rymma studiecirklar, bland annat i svenska språket, textil, hantverk, matlagning och entreprenörskap. Utöver detta är tanken också att Yalla Trappan ska fungera som ett lokalt resurscentrum med rådgivning för exempelvis arbete, entreprenörskap och socialt företagande. [65]

3.1.3 Mål 3: Permanent verksamhet

Projektets uppgift enligt målsättning 3: *Etablering av en ny arbetsplats och mötesplats för både anställningar och social verksamhet, av de slag som exemplifierats ovan (2), i direkt samarbete med Rosengård Folkets Hus vilket inkluderar*

- *skötsel/drift av och inom Folkets Hus (lokaluthyrning, konferensservice och städ) samt*
- *en permanentning av Trapphuset som utbildningsverkstad och empowermentstation för nya grupper av deltagare (samarbete med AUC/Rosengårds stadsdelsförvaltning samt Ubildningsförvaltningen, Malmö stad och andra intressenter som kan involveras i den process och samverkansstruktur som tar över efter projektets avslut).*

Denna målsättning är nära sammanbunden med syftet att vidareutveckla samverkansformer för uppbyggnad av bestående permanent verksamhet. Formuleringen speglar de historiska förhållanden och förutsättningar som gällde när projektet startade.

Projektet hade ett samarbete med Folkets Hus gällande skötsel och drift av dess lokaler i Tegelhuset (Dicksons väg 3) fram till och med sommaren 2009, då Folkets

63 Under projektperioden praktiserade deltagarna två dagar i veckan i föreningen, vilket godkändes av ESF.

64 Intervju med projektansvarig, 2010-05-10.

65 Policy och verksamhetsbeskrivning för Yalla Trappan 2009-2010, utkast daterat 2010-03-01.

Hus upphörde med sina verksamheter. Anledningen till detta var att ABF (som hade stått som garant för Folkets Hus hyreskontrakt) inte längre kunde garantera hyreskontraktet. Därefter tog stadsdelsförvaltningsverksamheten Förebyggande och fritid över samtliga lokaler i Tegelhuset utom ateljén (bottenplan), till sin utvidgade ungdomsverksamhet. Under resterande del av projekttiden delade Trapphuset en del av lokalerna med fritidsförvaltningen, bland annat kök och café-lokalen samt studierum. Trapphuset kunde inte fortsätta med lokaluthyrningen och den anslutande konferensservicen, men fortsatte dock ansvara för städningen av lokalerna genom avtal med fritidsförvaltningen. Under denna period utökades också de externa städuppdragen. Växande efterfrågan på städuppdrag i kombination med de möjligheter som de nya lokalerna innebär för anordnande av (mindre) konferenser, utgör således en god prognos för den framtida städ- och konferensverksamheten.

Permanentningen av utbildningsverkstaden och empowermentstationen har genomförts på så sätt att den nya verksamheten kan ge ca tio till tolv deltagare praktik inom kärnverksamheterna café, ateljé och städ- och konferensservice. De som är anställda ska handleda praktikdeltagarna, medan en externt rekryterad verksamhetskoordinator (med heltidsanställning) har det övergripande och samordnande ansvaret för de olika verksamheterna. Vidare planeras för fortsatt utbildning och empowerment genom studiecirklar i samarbete med ABF, samt inrättande av lokalt resurscentrum med rådgivning. Föreningen kan således hålla igång en utbildningsverksamhet, men inte i samma omfattning som man gjorde i projektet.

Rekryteringen av deltagare till praktikplasterna har beskrivits ovan i avsnitt 3.1.1. Finansiering av anställningarna av tidigare deltagare har löst genom att dessa anställs på nystartsjobb, innebärande att arbetsgivaren (i detta fall föreningen) får dubbla arbetsgivaravgiften som en betald del.[66] Andra lösningar som diskuterades under våren 2010 har bland annat varit att föreningen ska kunna ta emot fas 3-praktikanter,[67] vilket också ger ersättning för praktikdeltagande.

Under våren 2010 ljusnade den finansiella situationen för Yalla Trappan betydligt genom att Stadskontoret i Malmö genom avdelningen för Integration och arbetsmarknadsmarknad (INAR) beviljade medel för 2010 och 2011, fram till och med februari. Dessa medel täcker en del av verksamhetens kostnader under de första åren. Till detta kommer att en ansökan om projektmedel från Ungdomsstyrelsen har beviljats för ett projekt med engagemangsguider (”Tjejer i Förening – Rosengård, Malmö”), som kan bidra till en del av lokalhyran.

Avslutningsvis kan man konstatera att permanentningen av verksamheterna och etablerandet av en ny arbetsplats och mötesplats för både anställningar och social verksamhet har förverkligats i och genom föreningen Yalla Trappan. Det är en mötesplats med liv och rörelse, vilket en veckorapportering från projektansvarig till föreningsstyrelsens ledamöter visar:

Händelser på Yalla Trappan en vecka i slutet på maj 2010:

> Igår den 25 maj serverade vi 430 brandsoldater,

66 Intervju med projektansvarig, 2010-05-10.
67 Referensgruppsmöte på Trapphuset, 2010-03-16.

idag onsdag är TV 4 och filmar Fatma när hon lagar mat på Yalla Trappan för ett matprogram,
på torsdag den 27/5 kommer en grupp från Rinkeby och Kista för att se hur vi arbetar,
nu på fredag den 28/5 vid 13-tiden kommer barn i stan till oss på Yalla Trappan för att plantera och göra gården fin,
sedan dagen efter, lördagen den 29/5 är det ”Vi som gillar Rosengård dagen” mellan kl 12-15, då kommer vi ha öppet och ha lite försäljning,
den 31/5 får vi två ministerbesök från Sverige och Finland med medföljare, och äta ska de naturligtvis också göra,
den 1/6 är det besökt av miljöförvaltningen, det ska säkert gå bra. Det vet vi alla kl 14 när vi har vårt styrelsemöte.[68]

3.2 Sammanfattande diskussion och slutsatser

På några punkter har målen inte kunnat genomföras enligt den ursprungliga planeringen, men man har hittat alternativa vägar som innebär att målen har kunnat uppfyllas. Den första målsättningen har genomförts genom projektets olika utbildningsinsatser, språkträning och praktik, vilket har resulterat generellt i att deltagarnas kompetenser har utvecklats. Samtliga 63 deltagare har fått möjlighet till praktik i de interna verksamheterna, och 13 deltagare har också fått extern praktik. 4 deltagare har haft anställningar utanför projektet, och 11 deltagare har gått vidare till fortsatta studier. I relation till målgruppens förutsättningar när de började på Trapphuset, måste detta betraktas som goda resultat.

Det första målets kvantitativa målsättning, att hälften av deltagarna ska gå vidare till praktik och anställningar i de permanentade verksamheterna vid projektets avslut, kan jämföras med att i maj 2010 hade 16 deltagare (ungefär 25% av totala deltagarantalet) fått anställning eller praktik i föreningen Yalla Trappan. Det är inte helt i enlighet med målsättningen, men det bör återigen understrykas att resultatet ska ses i relation till målgruppens förutsättningar när de började i projektet. Viktigt är också att det finns en utvecklingspotential med i bilden, både när det gäller antalet praktikplatser och, när studiecirklarna kommer igång, extra arbetstillfällen.

Den andra målsättningen innehöll i sin ursprungliga formulering en rad exempel på verksamheter som kan innebära reellt företagande. Av dessa exempel har café- och cateringverksamheterna realiserats tillsammans med städ- och konferens- samt ateljéverksamheterna. Denna målsättning betonar också idéutveckling för framtida mötes- och marknadsplatser, och projektet har också kännetecknats av ett starkt fokus på den framtida organisationen och dess verksamheter. En rad möten på olika nivåer och med olika deltagare och parter har genomförts under projektets gång, vilket bidragit både till en konstruktiv diskussion och verksamhetsutveckling.

68 Mail från projektansvarig, daterat 2010-05-27.

Den tredje målsättningen har genomförts genom bildandet av föreningen Yalla Trappan. Det innebär att man med deltagarnas hjälp har skapat en arbets- och mötesplats på Rosengård, som i form av ett arbetskooperativ driver café och catering, ateljé, samt konferens- och städservice. Dessa tre verksamheter ska enligt planeringen kompletteras med studiecirklar (samarbete med ABF), och ett resurscentrum med rådgivning.

Produktion och försäljning utgör ett av föreningens tre ben, där de andra är praktikplatser och projektverksamheter. Föreningen får än så länge inte någon ersättning för praktikplatserna, men detta kan förändras i framtiden. Projektverksamheten är redan igång med projektet ”Tjejer i förening”, som både finansierar sina egna anställningar och bidrar till den gemensamma lokalhyran. Finansieringen är säkrad för 2010 och 2011, fram till och med februari, genom stödet från INAR. Till detta kommer att MKB (hyresvärden) subventionerar hyran under ett inledande skede, och ABF hjälper till med reparationskostnaderna för de nya lokalerna. Föreningen har starka samarbetsparter, inarbetade verksamheter och kundkrets, ett klokt och hållbart upplägg i form av tre stödben, och stor utvecklingspotential. Sammantaget borgar detta för att projektet också kommer att lyckas med den långsiktiga implementeringen av målen.

4. Hindrande och främjande faktorer i genomförandet

4.1 Genomförandeanalysen

I detta kapitel analyseras frågan om vad projektets resultat beror på och vilka faktorer i genomförandeprocessen som har hindrat eller främjat projektets förverkligande. Dessa faktorer har identifierats med utgångspunkt i vad projektaktörerna har urskiljt och uppfattat som problem och möjligheter i projektet (se nedan, avsnitt 4.2). Underlaget utgörs av gruppintervjuer och individuella intervjuer, som genomfördes i två omgångar under våren/sommaren 2009 samt våren 2010.

4.1.1 Intervjuerna

I den första intervjuomgången (2009) gjordes gruppintervjuer med deltagarna, samt individuella intervjuer med fyra pedagoger, projektledaren, och en av de föräldrakommunikatörer som höll i föräldrautbildningen på Trappan. I den andra intervjuomgången (2010) genomfördes individuella intervjuer med den projektansvarige, en styrgruppsledamot från AIC Rosengård, och en referensgruppsledamot från Rosengårds Stadsdelsfullmäktige.[69]

Intervjuerna har fått lite olika inriktningar och innehåll beroende på de intervjuades funktioner i och beröringspunkter med projektet och om intervjuerna genomfördes under pågående projekt respektive i anslutning till projektets avslut: I grupp-

69 Gruppintervjuerna med deltagarna genomfördes under lektionstid, i halvklasser. Sammanlagt gjordes fyra gruppintervjuer (två per halvklass) som omfattade 21 deltagare. Varje gruppintervju tog ca 45 minuter, och genomfördes utan bandspelare. De individuella intervjuerna omfattade nio projektaktörer (en intervju per aktör), och genomfördes med bandspelare. De kortaste inspelningstiderna var 45 min, och den längsta 135 minuter, totalt 810 minuter (i genomsnitt 90 minuter per intervju). De bandade intervjuerna transkriberades, och därefter gjordes sammandrag av intervjuerna utifrån relevanta teman. Sammandragen, som således bygger på ett urval av respektive intervjus innehåll, redovisas i bilaga 1.

intervjuerna med *deltagarna* (2009) berättade de om sig själva och sitt deltagande på Trappan, och om sin syn på Trappan, framtiden och föreningen Yalla Trappan.

De individuella intervjuerna med *pedagogerna* och *projektledaren* (2009) handlade om deras roller i projektet, deras syn på projektets deltagare och utbildningsverksamhet, samt deras uppfattning om målens genomförande generellt och permanentningen av verksamheterna i synnerhet. Intervjun med *föräldrakommunikatören* (2009) behandlade framförallt föräldrautbildningen och rollen som föräldrakommunikatör på Trappan.

De individuella intervjuerna med den *projektansvarige*, *styrgruppsledamoten* och *referensgruppsledamoten* (2010) gav framförallt ett tillbakablickande och reflekterande men också framåtblickande perspektiv på projektet.[70]

4.2 Analysmodellen

Analysen av genomförandet av projektets syften och mål bygger på två typer av klassificeringar: I steg ett har faktorer som försvårat eller underlättat genomförandet av projektets mål och syften identifierats samt klassificerats som hindrande eller främjande. I steg två har dessa hindrande/främjande faktorer klassificerats som antingen inre, yttre eller person- och situationsbundna förutsättningar.

De olika typerna av förutsättningar har urskiljts enligt följande kriterier: *Inre förutsättningar* är relaterade till premisser/villkor som projektet internt har ställt upp för projektverksamheten. *Yttre förutsättningar* är kopplade till premisser/villkor som projektets omgivning har ställt upp för projektverksamheten. *Person- och situationsbundna förutsättningar* är relaterade till faktorer hos aktören som person och/eller i den specifika situation som aktören befinner sig i, och kan inte klassificeras som inre eller yttre förutsättning.

De olika typerna av förutsättningar sammanfattas i tabellen nedan.

Hindrande/främjande faktorer: typ av förutsättning	**Förutsättningarnas egenskaper**
Inre förutsättningar	Relaterade till premisser/villkor som projektet internt har ställt upp för projektverksamheten
Yttre förutsättningar	Relaterade till premisser/villkor som projektets omgivning har ställt upp för projektet
Person-/situationsbundna förutsättningar	Relaterade till faktorer hos aktörens person eller handlingssituation och som inte kan klassificeras som inre eller yttre förutsättning

Tabell 1. Typer av förutsättningar för genomförande av syften och mål

70 Se bilaga 1.

4.2.1 Deltagarna (2009)[71]

Projektet syftade till att erbjuda långtidsarbetslösa invandrarkvinnor kompetensutveckling i form av undervisning och praktik i verksamheterna på Trappan. I gruppintervjuerna diskuterades framförallt två slags person- och situationsbundna förutsättningar för kompetensutveckling: dels deltagarnas reella förutsättningar att ta aktivt del i verksamheterna, dels deras attityder till Trappan.

Hindrande för deltagande. Person- och situationsbundna faktorer som i varierande grad medförde frånvaro och därmed hindrade ett kontinuerligt deltagande i undervisningen var framförallt att:

- flertalet deltagare hade stora familjer och ett traditionsbundet ansvar för hem och barn,
- många deltagare led av värk, krämpor och sjukdomar.

Främjande för deltagande. I gruppintervjuerna framkom också att flertalet deltagare hade en positiv attityd till Trappan, vilket kan antas ha motiverat dem att delta i verksamheten. [72] Detta kan därför betraktas som en främjande (person-/situationsbunden) förutsättning, innebärande att de flesta deltagare hade:

- en positiv inställning till Trappan och trivdes med de arbetsuppgifter de hade där,
- en önskan om att få jobb och många hade en förhoppning om att få jobb i föreningen Yalla Trappan.

4.2.2 Pedagogerna (2009)[73]

De fyra pedagogerna hade vardera ett pedagogiskt huvudansvar för någon av projektets utbildningsverksamheter (café, ateljé, drift samt svensk- och samhällsrelaterad undervisning). I de individuella intervjuerna berättade de om olika problem i sin undervisning, och i några fall kan dessa ses som person- och situationsbundna hinder av kortvarig natur. Dessa problem handlade om att två av pedagogerna som nyanställda hade svårt att hitta den rätta ansatsen i bemötandet av deltagarna och fick prova sig fram till en välfungerande bemötandestrategi.

Hindrande för utbildningsverksamheten. Det fanns också mer bestående problem som relaterade till de arbetsmässiga villkoren i projektet (inre förutsättningar) såsom att:

---

71 Se bilaga 1:1.

72 Det bör noteras att attityderna relaterade till samtal som genomfördes under våren 2009, och deltagarnas attityder kan ha förändrats (i negativ eller positiv riktning) under projektets senare del. Den stora uppslutningen av deltagare på Yalla Trappan under första veckan efter projektets avslut (se intervjun med den projektansvarige) talar dock för att flertalet deltagare bibehöll en positiv inställning till Trappan.

73 Se bilaga 1:2 – 1:5.

- köket inte var tillräckligt utrustat för att man skulle få tillstånd att driva caféverksamhet i en större skala, vilket begränsade undervisningen
- driftsverksamheten innebar tungt arbete med mycket som skulle lyftas samtidigt som flera deltagare hade problem med rygg och leder och därför inte riktigt orkade med den här typen av arbetsuppgifter, vilket också begränsade undervisningen
- i ateljén kom hela tiden nya deltagare som skulle sättas in i verksamheten och få introduktioner, och detta skapade störningar i produktion och undervisning,
- en beslutad verksamhetsplanering kunde snabbt och för pedagogerna på ett plötsligt och oväntat sätt ändra inriktning via nya beslut från projektledningen, och detta skapade förvirring hos pedagoger och deltagare och störningar i undervisningsverksamheterna.

Främjande för utbildningsverksamheten. I intervjuerna berättade pedagogerna också om gynnsamma faktorer som relaterade till de arbetsmässiga villkoren inom projektet (inre förutsättningar):

- det var en stimulerande pedagogisk utmaning att hitta och utveckla metoder som var anpassade till målgruppens behov och förutsättningar för lärande,
- det var stimulerande att kunna följa deltagarna på nära håll och se hur undervisningen bar frukt – att deltagarna utvecklade sina kunskaper och färdigheter och att deras självkänsla och självförtroende växte i takt med detta.

I intervjuerna diskuterades också förutsättningarna för att verksamheterna skulle kunna permanentgöras i föreningen Yalla Trappan.

Hindrande för permanentningen. Ett orosmoment inför permanentningen var att verksamheten inte fullt ut skulle kunna bära sig själv och därför vara beroende av stöd från stadsdelen och andra intressenter (inre förutsättningar). Detta innebar således att:

- verksamheten efter permanentningen skulle inte fullt ut kunna bära sig själv utan vara beroende av stöd från externa intressenter.

Främjande för permanentningen. En främjande faktor för permanentningen var att den här typen av mötesplats saknades på Rosengård (yttre förutsättning), och att det därför fanns ett behov av föreningen:

- det fanns ett reellt behov av en förening och mötesplats i Rosengård.

Ytterligare främjande faktorer för permanentningen var deltagarnas kompetens och engagemang (inre förutsättningar):

- det fanns en grupp av aktiva deltagare som hade visat engagemang och ansvar och som bedömdes som lämpade att driva verksamheterna i föreningen,
- det fanns rätt kompetens för att driva caféverksamhet och med rätt utrustning bedömdes café och catering också kunna utvecklas och bli ett stöd för övriga verksamhetsgrenar.

4.2.3 Föräldrakommunikatören (2009)[74]

I Trappans utbildningsverksamhet ingick en föräldrautbildning, som det var valfritt för deltagarna att delta i. Denna utbildning leddes av två externa pedagoger, som var anställda som föräldrakommunikatörer hos Förebyggande och fritidsverksamhet i Rosengård. Intervjun genomfördes med den ena föräldrakommunikatören, som själv hade en invandrarbakgrund. I intervjun förklarade hon att föräldrautbildningen på Trappan byggde på den så kallade Cope-modellen, som lär ut olika strategier för att skapa och bevara en god relation mellan föräldrar och barn. Modellen betonar bland annat vikten av att föräldrarna för dialoger och argumenterande diskussioner med sina barn, och syftar till att stärka föräldrarna i deras föräldraroll.

I intervjun diskuterades även vilken betydelse föräldrakommunikatörens invandrarbakgrund hade för hennes roll på Trappan. Hon menade att utifrån sina erfarenheter som invandrare kunde hon både förstå deltagarnas situation och förmedla till dem vikten av att man kämpar och lär sig språket och att detta är grunden för jobb.

Sammantaget innebär detta att föräldrautbildningen på Trappan kan ses som ett inslag i dess empowermentarbete. Dels därför att den hjälpte deltagarna att utvecklas i sina föräldraroller och därigenom kunde bidra till ett bättre mående hos dem. Dels därför att föräldrakommunikatören också kunde tjäna som en god förebild för deltagarna. Det bör noteras att utifrån ovan nämnda kriterier på en god förebild för Trappans målgrupp var föräldrakommunikatören inte den enda, utan det fanns fler exempel bland pedagoger och samverkansparter.

Främjande för empowermentarbetet. Detta innebär att föräldrautbildningen kan ses som en främjade faktor (inre förutsättning) för Trappans empowermentarbete genom att:

- deltagarna fick möta en god förebild som kunde stärka deras självbilder,
- deltagarna fick lära sig olika metoder och strategier som kunde utveckla dem i deras roll som föräldrar, vilket i sin tur kunde bidra till ett bättre mående hos dem.

4.2.4 Projektledaren (2009)[75]

Projektledaren ansvarade för projektets ekonomi, administration, redovisningar, arbetsledning och olika myndighetskontakter. Hon anställdes i december 2008, i samband med att den dåvarande projektledaren skulle sluta på sin anställning i projektet. I intervjun berättade hon om det initiala problemet att som nytillträdd projektledare sätta sig in i och få överblick över verksamheten (person-/situationsbunden förutsättning). Problemet var av övergående karaktär, och vid intervjutillfället hade hon fått grepp om projektet och dess verksamheter. Projektledaren berättade också om mer djupgående problem, vilka relaterade till villkoren för de ekonomiska bidragen.

Hindrande för projektverksamheten. Det ekonomiska bidraget från ESF var villkorat av deltagarnas medfinansiering (via deltagarnas försörjningsstöd) från Stadsdelen.

74 Se bilaga 1:6.
75 Se bilaga 1:7.

Den samlade ersättningen beräknades på antalet deltagare och deras närvaro i undervisningsverksamheten. Villkoren för projektets ekonomiska bidrag (yttre förutsättning) innebar att:

- den ekonomiska ersättningen var beroende på antalet deltagare, vilket skapade kris i perioder med lågt deltagarantal.
- medfinaniseringen beräknades individuellt och utifrån närvaro och såg olika ut för varje individ, vilket var komplicerat att beräkna och omständligt att administrera och innebar sammantaget en tung administration/kostnad för projektet.

Hindrande för utbildningsverksamheten. I intervjun diskuterades också problem och möjligheter som relaterade till permanentningen av verksamheterna. Under våren 2009 intensifierades arbetet med permanentningen, med fokus på bildandet av en förening. Projektledaren menade att det fanns en fara för att man i detta arbete glömde bort de individer som kanske inte ville fortsätta på Trappan utan hellre komma direkt ut på jobb, praktik eller utbildning, och behövde stöd för att kunna fullfölja sina ambitioner. Denna spänning mellan å ena sidan projektets syfte att bedriva utbildning (inre förutsättning) och å andra sidan målet att permanenta verksamheterna (inre förutsättning) innebar således:

- ett spänningsförhållande mellan syfte och mål som medförde en risk för att kompetensutvecklingen av deltagare under pågående projekt skulle hamna i skymundan för det parallella arbetet med att permanenta verksamheterna.

Främjande för permanentningen. I intervjun konstaterades också att permanentningen vid projektets avslut skulle underlättas av det förhållande att en förening hade bildats under projekttiden. De deltagare som så ville skulle kunna engagera sig i föreningen genom anställningar, praktik, etc. och hjälpa nya deltagare och eventuellt nya målgrupper. Med hänsyn till att verksamheterna skulle syssla med produktion och försäljning, var det också viktigt att det fanns kommersiella drivkrafter bland deltagarna. Dessa inre förutsättningar innebar således att:

- föreningen skulle stå redo som plattform för en fortsatt verksamhet, där nya deltagare skulle kunna få stöd av gamla, som också skulle utgöra kommersiella drivkrafter i verksamheten.

4.2.5 Den projektansvarige (2010)[76]

Intervjun med den projektansvarige genomfördes drygt en vecka efter projektets avslut 2010, då permanentningen var genomförd. I intervjun diskuterades vilka faktorer som hade bidragit till projektmålens genomförande, men också faktorer som kunde förklara varför verksamhetsplaneringen i vissa delar kom att ändras under projektets gång.

76 Se bilaga 1:8.

Främjande för kompetensutvecklingen. Den projektansvarige menade att en viktig förklaring till permanentningen fanns i det pedagogiska upplägget av utbildningsverksamheten (inre förutsättningar). Detta upplägg innebar:

- en kombination av teoretiska studier och praktiskt arbete, där deltagarna fick lära upp sig i verksamheter inom projektet,
- arbetsträning med tider, planering, inköp, kundbemötande, etc., som genomförts i en reell verksamhet med produktion och försäljning av varor och tjänster.

Främjande för projektverksamheten. En annan viktig förklaring var att samverkansparterna gett projektet stöd (yttre förutsättningar). De hade både fungerat som bollplank och gett mer riktade stöd till verksamheterna, exempelvis genom ABF:s olika åtaganden för projektet, och Stadsdelens konferens- och städuppdrag. En viktig faktor för permanentningen har varit att verksamheterna fått fortsatt stöd, bland annat genom ekonomiska bidrag från INAR/Malmö stad och uppdrag från Stadsdelen. Sammanfattningsvis har detta inneburit:

- projektet har fått stöd genom att samverkansparterna fungerat som bollplank,
- projektet och permanentning har fått mer riktade stöd av bland andra ABF, Stadsdelen och Malmö stad.

Hindrande för projektverksamheten. I intervjun diskuterades också de olika problem som uppstått under projektets gång, och som tvingade fram förändringar i verksamhetsplaneringen. Det handlade om förändringar som orsakades av faktorer som låg utanför projektets kontroll (yttre förutsättningar), såsom att:

- den ursprungliga planeringen för driftsverksamheten fick ändras när Folket Hus lade ner verksamheten i Tegelhuset,
- den ursprungliga planeringen för en del verksamheter gick inte att genomföra på grund av byråkratiska regler och hinder,
- planeringen för café- och cateringverksamheten fick ändras när cateringen började gå med vinst, eftersom detta kolliderade med villkoren för ESF:s ekonomiska bidrag.

I intervjun diskuterades också konsekvenserna av förändringarna för deltagare och personal i form av att:

- de skapade en ryckighet i projektet, vilket kunde leda till oro och frustrationer hos deltagare och personal.

4.2.6 Styrgruppsledamoten (2010)[77]

Intervjun med styrgruppsledamoten från AIC Rosengård genomfördes några veckor efter projektets avslut 2010. Under projekttiden hade AIC anvisat deltagare till Trappan via det så kallade Utvecklingsteamet, och denna relation till AIC kom också

77 Se bilaga 1:9.

att prägla diskussionerna i intervjun. Styrgruppsledamoten menade att styrkan i projektet framförallt fanns i det sätt man arbetade med empowerment och attitydpåverkan: att man inte arbetade med att lära hur människor ska tycka, utan man arbetade med människor som lärde sig själva, och medlet för detta var dialog.

Främjande för empowermentarbetet. Styrgruppsledamoten grundade sin bedömning av Trappans arbetssätt (inre förutsättning) på följande resonemang: ska man arbeta med människor som står långt från arbetsmarknaden och påverka deras grundläggande värderingar, attityder och förhållningssätt, så är enda sättet att göra detta genom att föra dialog. Dialog kan bara ske om där finns ett förtroende med. Man kan aldrig lära en människa värderingar, utan värderingar absorberar man, och det sker i dialogen och förutsätter förtroende. När människor träffas i sådana här verksamheter sker ett ömsesidigt utbyte och genom detta byggs ett förtroende upp. Det tar tid att bygga ett sådant förtroende, och i detta avseende hamnar myndigheten i underläge.

Innebörden av styrgruppsledamotens resonemang var således att:

- projektets empowermentarbete byggde på att deltagarna lärde sig själva,
- metodiken byggde på förtroende och dialog,
- metodiken kräver tid, vilket gav projektet en fördel i förhållande till myndigheten.

4.2.7 Referensgruppsledamoten (2010)[78]

Intervjun med referensgruppsledamoten från Rosengårds SDF gjordes i mars 2010, då projektet började gå mot sitt slut. I intervjun diskuterades dels hur projektet hade främjat deltagarnas kompetensutveckling, dels hur Stadsdelen hade främjat projektet respektive skulle främja föreningen Yalla Trappan.

Främjande för kompetensutvecklingen. Enligt referensgruppsledamoten har arbetsförmedlingen yrkeskompetens och arbetsmarknadspraktik att erbjuda sina klienter, men detta fungerade inte för Trappans målgrupp. I ljuset av detta hade den kompetensutveckling som Trappan erbjöd följande fördelar (inre förutsättningar):

- erbjöd individanpassad utbildning och arbetsträning, och lät deltagarna ta den tid de behövde,
- deltagarna lärde sig språket ”bakvägen” genom att tala med andra deltagare i de vardagliga aktiviteterna och genom att möta svenskar i de utåtriktade verksamheterna.

Främjande för empowermentprocessen. Enligt referensgruppsledamotens resonemang satte dessa förutsättningar igång en process som genererade ökad empowerment (inre förutsättning)

- deltagarnas isolering bryts, deras självförtroende ökar och de ser möjligheterna att vidareutvecklas och kunna bli egenförsörjare och komma ut i samhället,

78 Se bilaga 1:10.

- deltagarna mår bättre och blir därigenom också bättre föräldrar och kan fungera som goda förebilder för barnen.

Främjande för projektverksamheten. I intervjun berättade referensgruppsledamoten också om det stöd Stadsdelen gett till projektet (yttre förutsättning), innebärande bland annat:

- Stadsdelen garanterade medfinansieringen med 50% av projektkostnaderna vid ansökan,
- Stadsdelen hade några tjänstemän på AIC avdelade för Trappan i det så kallade Utvecklingsteamet,
- Stadsdelen hjälpte till med lokaler och mycket annat i egenskap av samverkanspart.

Främjande för permanentningen. Stadsdelen och Malmö stad skulle också stödja permanentningen (yttre förutsättning), bland annat genom att:

- Malmö stad har beviljat ekonomiskt bidrag via INAR (Stadskontoret) som ska täcka delar av föreningens kostnader för lokal och löner under 2010 och fram till och med februari 2011,
- efter Utvecklingsteamets avskaffande har AIC rekryterat några arbetsmarknadssekreterare med icke-svensk etnicitet.

4.3 Sammanfattande diskussion och slutsatser

Detta kapitel har fokuserat genomförandet av projektets syften och mål med utgångspunkt i intervjuer med deltagare, en föräldrakommunikatör, fyra pedagoger, projektledaren, den projektansvarige, samt en styrgrupps- respektive referensgruppsledamot. I analysen har urskiljts ett antal faktorer som hindrat eller främjat genomförandet, och dessa har klassificerats som inre, yttre eller person- och situationsbundna förutsättningar. I tabellen nedan sammanfattas resultatet. Det bör noteras att problem som uppstått i projektet och varit av övergående karaktär inte har räknats in som hinder.

Hindrande/främjande faktorer: typ av förutsättning (antal)	**Innebörd och implikationer för genomförandet**
Hindrande: person-/situationsbundna förutsättningar (1)	*Hindrade för undervisningen:* 1) deltagarnas sjukdomar respektive stora ansvar för barn och familj medförde frånvaro
Främjande: person-/situationsbundna förutsättningar (1)	*Främjande för undervisningen:* 1) deltagarnas generellt sett positiva attityd till Trappan utgjorde en motiverande faktor

Hindrande: inre förutsättningar (6)	*Hindrade för undervisningen:* 1) otillräckligt med utrustning i köket, 2) tungt arbete i driften, 3) ständigt nya deltagare i ateljén, 4) snabba och oväntade beslut om förändringar i verksamheten, 5) ett spänningsförhållande mellan syfte och mål som medförde risk för att kompetensutvecklingen under pågående projekt skulle skymmas av det parallella arbetet med att permanenta verksamheterna *Hindrande för permanentningen:* 1) verksamheten kommer inte fullt ut att kunna bära sig själv utan vara beroende av fortsatt stöd från externa intressenter
Främjande: inre försättningar (13)	*Främjande för undervisningen:* 1) pedagogerna upplevde uppgiften som en stimulerande pedagogisk utmaning, 2) pedagogerna upplevde det som stimulerande att följa deltagarnas utveckling på nära håll *Främjande för empowermentarbetet:* 1) goda förebilder med föräldrakommunikatören som ett exempel, 2) föräldrautbildningen stärkte deltagarna i deras föräldraroller och kunde bidra till bättre mående, 3) metodiken byggde på att deltagarna lär sig själva samt på förtroende och dialog, 4) empowermentprocessen sattes igång när deltagarnas isolering bröts och förstärktes när deras självförtroende växte och de började se möjligheterna att vidareutvecklas, m. fl. positiva effekter *Främjande för kompetensutvecklingen:* 1) kombinationen av teoretiska studier och praktiskt arbete samt att deltagarna fick lära upp sig i verksamheter inom projektet, 2) arbetsträning som genomfördes i en reell verksamhet med produktion och försäljning av varor och tjänster, 3) individanpassad utbildning och arbetsträning som lät deltagarna ta den tid de behövde, 4) deltagarna lärde sig språket ”bakvägen” i de vardagliga aktiviteterna och i de utåtriktade verksamheterna *Främjande för permanentningen:* 1) det fanns en grupp av aktiva deltagare som hade engagemang och ansvar och var lämpade att driva verksamheterna i föreningen, 2) det fanns rätt kompetens för att driva caféverksamhet och med rätt utrustning kunde café och catering utvecklas och bli ett stöd för övriga verksamhetsgrenar, 3) föreningen skulle stå redo som plattform för en fortsatt verksamhet, där nya deltagare skulle få stöd av gamla, som också skulle utgöra kommersiella drivkrafter i verksamheten

Hindrande: yttre förutsättningar (6)	*Hindrande för projektverksamheten:* 1) den ekonomiska ersättningen var beroende på antalet deltagare, vilket skapade kris i perioder med lågt deltagarantal, 2) medfinaniseringen var komplicerad att beräkna och omständligt att administrera och innebar en tung administration/kostnad, 3) den ursprungliga planeringen för driftsverksamheten fick ändras när Folket Hus lade ner sin verksamhet, 4) den ursprungliga planeringen för en del verksamheter gick inte att genomföra på grund av byråkratiska regler och hinder, 5) planeringen för café- och cateringverksamheten fick ändras när cateringen började gå med vinst, eftersom detta kolliderade med ESF:s villkor, 6) förändringarna i de yttre förutsättningarna skapade en ryckighet i projektet
Främjande: yttre försättningar (7)	*Främjande för projektverksamheten:* 1) projektet har fått stöd genom att samverkansparterna fungerat som bollplank, 2) projektet och permanentning har fått mer riktade stöd av bland andra ABF, Stadsdelen och Malmö stad, 3) Stadsdelen garanterade medfinansieringen med 50% av projektkostnaderna vid ansökan, 4) Stadsdelen hade några tjänstemän på AIC avdelade för Trappan (Utvecklingsteamet) *Främjande för permanentningen:* 1) det fanns ett reellt behov av en förening och mötesplats i Rosengård, 2) Malmö stad beviljade ekonomiskt bidrag via INAR som täcker delar av föreningens kostnader under 2010 och fram till februari 2011, 3) AIC har rekryterat några arbetsmarknadssekreterare med icke-svensk etnicitet

Tabell 2. Sammanställning av hindrande/främjande faktorer i genomförandet av projektets syften och mål

Sammanställningen visar kvantitativt att de främjande faktorerna i projektet (totalt 21) övervägde de hindrande (totalt 13). Styrkan i projektet kan lokaliseras till främjande inre förutsättningar för undervisning, empowerment, kompetensutveckling samt permanentning, och främjande yttre förutsättningar för projektverksamhet respektive permanentning. Hit räknas också person- och situationsbundna förutsättningar i form av deltagarnas positiva inställning till undervisningen.

Kvalitativt handlar det om två bärande balkar i projektet. Den ena innebar att projektet utvecklade ett arbetssätt som var anpassat till målgruppens förutsättningar. Det byggde på bland annat följande faktorer:

- undervisningen byggde på praktiskt lärande och dialog
- deltagarna fick ta den tid de behövde för att lära sig, och flertalet deltagare hade varit med en längre tid i projektet
- det fanns engagerade pedagoger som lyssnade på deltagarna och lärde känna dem, och därför kunde anpassa undervisningen efter deras förutsättningar

- de dagliga mötena mellan pedagoger och deltagare skapade kontinuitet i undervisningen, och lade grunden för social gemenskap och förtroendefulla relationer
- arbetsträningen skedde i autentiska miljöer och verksamheter
- projektets kärnverksamheter byggde på det som deltagarna intresserade sig för och hade tidigare erfarenhet av
- det fanns ett konkret och gemensamt mål för deltagandet i form av permanentningen och de möjligheter till anställning/praktik eller något annat engagemang i föreningen som permanentningen förde med sig

Den andra bärande balken innebar att det fanns engagerade samverkansparter som gav projektet stöd, bland annat genom att:

- det fanns kunniga personer bland samverkansparterna som ställde upp som rådgivare och bollplank
- myndighetspersoner bland samverkansparterna bistod vid rekrytering av deltagare, garanterade medfinansieringen, och gav ekonomiskt stöd till permanentningen
- organisationer och myndighetspersoner bland samverkansparterna gav en rad riktade stöd såsom hjälp med lokaler och uppdrag för projektets/föreningens verksamheter
- ABF/ABL hade ekonomiska, kunskaps- och nätverksmässiga resurser att stödja projektet och dess verksamheter med

Problem i projektet har här räknats som hindrande faktorer om de varit av en varaktig och/eller djupgående karaktär, exempelvis tvingat fram förändringar i projektets ursprungliga planering. Sådana problem kan lokaliseras till hindrande inre förutsättningar för undervisningen och permanentningen, och till yttre förutsättningar för projektverksamheten, samt till person- och situationsbundna förutsättningar för deltagarna att delta i undervisningen.

Frågan om hindren ska betraktas som sårbarhetsfaktorer handlar till stor del om projektaktörerna har kunnat påverka dem eller ej. Det går att urskilja tre möjliga alternativ: 1) hinder som man funnit tillfälliga lösningar på under projektet, 2) hinder som man löst genom att förändra verksamheten/planeringen, samt 3) hinder som man inte kunnat lösa under projektet.

Ett hinder i *den första kategorin* var att köket var för klent utrustat för att kunna klara större beställningar. Detta kunde man oftast lösa genom att några av samverkansparterna hade tillgång till välutrustade kök som projektet tillfälligt fick låna. Problemet fick en bestående lösning efter projektets avslut då man flyttade till nya lokaler.

Till hindren i *den andra kategorin* hörde problem som man löste genom att förändra i den ursprungliga planeringen. Ett problem handlade om att det byråkratiska regelverket inte tillät vissa typer av verksamhet, och att man därför fick ge upp dessa delar av planeringen och koncentrera på det som var genomförbart. Ett annat problem handlade om att Folket Hus plötsligt tvingades upphöra med sin verksamhet i Tegelhuset, vilket man löste genom att förändra inriktningen på driftverksamhe-

ten och skaffa externa uppdragsgivare. Ett tredje problem relaterade till kollisionen mellan cateringverksamhetens vinst och ESF:s villkor för projektmedlen, vilket man löste genom att föra över cateringen till föreningen.

Till hindren i *den tredje kategorin* hörde problem som a) relaterade till projektets existentiella villkor, och b) påverkade projektet på ett negativt sätt, men som c) projektaktörerna inte kunde påverka/förändra på grund av förutsättningarna i a). Hindren i den tredje problemkategorin kan därför betraktas som projektets sårbarhetsfaktorer:

- förändringarna som följde på hindren i problemkategori två var nödvändiga för projektets överlevnad, men de skapade samtidigt en ryckighet i projektet som medförde frustration och oro bland personal och deltagare
- det ekonomiska bistånd som projektet fick var en nödvändig förutsättning för dess existens, men villkoren innebar dels att det blev kris i projektet om deltagarantalet sjönk under stipulerad nivå, dels att de medförde ett tungt arbete med redovisning och administration
- som en följd av de ekonomiska villkoren var det nödvändigt att upprätthålla ett flöde av nya deltagare som skulle ersätta de som slutade i projektet, men detta ständiga inflöde av nya deltagare innebar samtidigt störningar i undervisningen
- projektet hade tillkommit för att ge en utbildning som var anpassad till målgruppens förutsättningar, men kunde samtidigt inte kontrollera de person- och situationsbundna faktorer hos målgruppen som i varierande grad medförde hinder för deltagande, dels i utbildningen generellt, dels i den del av utbildningen som var förlagd till driftsverksamheten (tungt fysiskt arbete)
- under projektets senare del kom fokus att ligga på permanentningen/överlevnaden av verksamheterna, där en grupp av deltagare tog aktiv del, vilket inkräktade på andra delar i utbildningen samtidigt som de deltagare som inte engagerade sig i permanentningen hamnade lite i skymundan
- projektet var beroende av externt stöd för sin överlevnad, och denna inre förutsättning som samtidigt utgjorde ett existentiellt villkor, fördes över på den permanentade verksamheten

För att avslutningsvis återvända till problemkategorierna ett och två, så handlar de om hinder som man lyckades hitta lösningar på under projekttiden. Detta förhållande indikerar förekomsten av ytterligare styrkefaktorer i projektet, vilka dock blivit otillräckligt belysta i genomförandeanalysen. Slutsatsen från både intervjuer och observationer är följande:

- i projektets ledning fanns personer med lång erfarenhet av projektverksamhet och som också hade ett välutvecklat kontaktnät att tillgå när det uppstod problem
- projektaktörerna på lednings- och undervisningsnivån engagerade sig stort för deltagarna och tog ansvar för dem och projektet i både med- och motvindar

5. Avslutande diskussion och slutsatser

5.1 Deltagarnas möjligheter till arbete och försörjning

Projektets övergripande syfte har varit att öka deltagarnas möjligheter till arbete och självförsörjning. Syftet speglar den grundläggande samhällsnormen att vuxna människor i möjligaste mål ska arbeta och försörja sig själva. Projektet har varit normförmedlare och samtidigt försökt främja deltagarnas möjligheter att efterleva normen. Gemensamt för projektets deltagare är att de haft inga eller ringa studie- och arbetslivserfarenheter, samt bristande kunskaper i svenska språket. Utifrån detta kan projektets resultat enligt slutrapporten[79] ses som en indikation på att samtliga deltagares möjligheter att på sikt få arbete och självförsörjning har förbättrats:

- samtliga deltagare (63 stycken) har praktiserat internt i projektets olika verksamheter, och ungefär en femtedel (13 stycken) har fått extern praktik, och därigenom har alla fått viss arbetslivserfarenhet,
- utbildningen i projektet har uppmuntrat till vidare studier, framförallt i svenska, för ungefär en sjättedel av deltagarna (11 stycken),
- några av deltagarna (4 stycken) har också fått möjlighet att prova på riktiga anställningar under projekttiden, och en hade kvar sin anställning vid projektets avslut,
- när projektet avslutades fick ungefär en fjärdedel av deltagarna (16 stycken) anställningar (7 stycken) eller praktik (9 stycken) i föreningen Yalla Trappan.

Sammantaget indikerar detta att projektet har lett till att deltagarnas kompetenser har utvecklats och att detta stärkt deras möjligheter att leva enligt normen om arbete och självförsörjning. Frågan som avslutningsvis ska diskuteras gäller hur detta normstödjande arbete har genomförts och framförallt vilka faktorer som varit viktiga för resultatet? Detta ska belysas med hjälp av den normmodell som diskuterades i det första kapitlet.

79 ABL:s slutrapport till ESF, diarienummer2008-01796.

5.2 Det normstödjande arbetet

Normmodellen grundas i aktörsinriktad handlingsteori, och bygger på tre komponenter som i växelverkan med varandra påverkar aktörens handling. Dessa komponenter kan kategoriseras som antingen inre eller yttre försättningar för aktörens (i detta fall deltagarens) handlande.

Inre förutsättningar:

- aktörens *vilja* (motiv/drivkrafter), som påverkas av dennes värderingar och preferenser,
- aktörens *kunskaper*, som påverkas av kognitiva förutsättningar såsom utbildning och arbetslivserfarenhet, kön, etnicitet och kulturell bakgrund.

Yttre förutsättningar:

- aktörens faktiska *möjligheter* för handlandet, som påverkas av de strukturella villkor som samhällets olika delsystem (ekonomiska, politiska, arbetsmarknadsmässiga, etc.) ställer upp.

De *inre förutsättningarna* för deltagarna att få arbete och bli självförsörjande har förbättrats genom den kombination av utbildning/praktik och empowerment som projektet har erbjudit. Genom utbildning/praktik har deltagarna fått ökade kunskaper och kompetenser på en rad områden, vilket har förbättrat deras ”kognitiva förutsättningar” för fortsatta studier eller att komma vidare till arbete.

Empowerment, som förklarades i kapitel 1, används för att hjälpa människor att använda sina olika kapaciteter för att förbättra sina liv. För projektets deltagare har det inneburit att de kunnat skapa en överblick över sin livssituation och se möjligheterna till förändring. Genom utbildning/praktik har de kunnat påbörja ett förändringsarbete, och via positiv feedback i form av ökad kompetens har deras självförtroende ökat och självkänslor stärkts. Genom denna process av ömsesidigt stärkande faktorer har både vilje- och kunskapskomponenterna stärkts i riktning mot normen om arbete och självförsörjning.

Ett viktigt medel för projektets empowermentarbete har utgjorts av den dialog som förts mellan projektets pedagoger och deltagare i det vardagliga arbetet. Empowerment har också funnits med i planering och genomförande av kompetensutveckling, genom de individuella kartläggningar som genomfördes när deltagarna började i projektet och de handlingsplaner som upprättades som en följd av kartläggningarna samt uppföljningarna av handlingsplaner.

Med inspiration från Moulas empowermentmodell,[80] så kan samtalen under kartläggningar, upprättandet av handlingsplaner och kontinuerliga uppföljningar sägas ha hjälpt deltagarna att använda följande kapaciteter:

- *kapaciteten att organisera tankar och känslor genom konstruktiva samtal* – deltagarens allmänna och konkreta situationer samt problem har kunnat definieras och kompetens- och utbildningsnivå fastställas i kartläggningen,

80 Moula (2009b), s 112 f.

- *kapaciteten att önska sig något (föreställa sig och vilja få något förverkligat)* – deltagarens önskningar om förändringar i sin levnadssituation har kunnat lyftas fram i kartläggningen,
- *kapaciteten att se sina möjligheter att välja mellan olika alternativ* – deltagarens olika handlingsalternativ, vilka konsekvenser dessa har för de berörda samt hinder och resurser för de olika handlingsalternativen har kunnat analyseras i kartläggningen,
- *kapacitet att planera, handla och lösa problem* – deltagaren har fått hjälp att välja bland de möjliga alternativen, vilket har resulterat i formulering av mål samt i upprättande av en handlingsplan,
- *kapaciteten att utvärdera och lära sig* – deltagaren har fått stöd i sitt utvecklingsarbete genom uppföljningarna av handlingsplanen.

Slutsatsen är således att projektets empowermentarbete (dialog, kartläggningar, handlingsplaner och uppföljningar) i kombination med utbildning/praktik har förbättrat deltagarnas *inre förutsättningar* att leva i enlighet med normen om arbete och självförsörjning.

Projektet har emellertid inte stannat vid det, utan också verkat för att förbättra de *yttre förutsättningarna* för deltagarna att få arbete. Detta har skett genom att föreningen Yalla Trappan har skapats och tagit över projektets verksamheter genom ett arbetskooperativ. Processen har underlättats av att kommunala samverkansparter har bearbetat en del av de ”strukturella villkoren”, bland annat genom att ge ekonomiskt stöd. Ytterligare en slutsats är därmed att projektet också har förbättrat de yttre förutsättningarna genom att hjälpa deltagarna att använda sina kapaciteter att själva skapa arbets- och praktiktillfällen.

Slutligen ska sägas att projektets långsiktiga vinst är att det nu finns en grupp av deltagare som har skaffat sig ett ”know how” för både hur man driver verksamheter med produktion och försäljning, och hur man skapar sina egna arbetstillfällen. Denna grupp kan sprida detta ”know how” genom att driva verksamheterna utifrån syftet att de ska leda till att nya grupper av deltagare får förbättrade möjligheter till arbete och självförsörjning.

6. Sammanfattning

6.1 Utvärderingens frågeställning och undersökningsmodell

Föreliggande utvärdering avser projekt Trapphuset Rosengård, Malmö, som startade på senvåren 2008 och avslutades i april 2010. Projektet vände sig till arbetslösa kvinnor med invandrarbakgrund, som på grund av låg utbildning, ringa eller obefintlig arbetslivserfarenhet och med begränsade kunskaper i svenska språket stod utanför arbetsmarknaden. Projektets övergripande syfte var att öka deltagarnas möjligheter till arbete och försörjning genom att erbjuda dem kompetensutveckling (utbildning och praktik), empowerment och kunskaper om entreprenörskap och kooperativt arbete.

Syftet för utvärderingen var att undersöka:

1) om projektet lett till måluppfyllelse,
2) vad projektets resultat beror på och vilka faktorer i genomförandeprocessen som har hindrat eller främjat projektets förverkligande, samt
3) om projektet lett till ökade möjligheter för deltagarna att leva enligt normen om arbete och självförsörjning, och hur projektets empowermentarbete bidragit till detta möjliggörande.

Utvärderingen tog sin utgångspunkt i en måluppfyllelsemodell som betecknas teoribaserad utvärdering (programteori). Den har tillämpats på så sätt att projektets teori och logik har tydliggjorts genom att syften och mål, processer och verksamheter, organisation och samverkansparter har identifierats och beskrivits i utvärderingen (kapitel 2). Datainsamlingen gällande måluppfyllelse och genomförande baserades på projektdokumentation, observationer och intervjuer, och resultaten bedömdes mot projektets mål och syften (kapitel 3).

I utvärderingens andra del (hindrande och främjande faktorer i genomförandet) undersöktes om projektet skapat förutsättningar för måluppfyllelse. Denna del av utvärderingen baserades på gruppintervjuer med deltagare samt individuella intervjuer med ett urval projektaktörer och samverkansparter. I ett första steg identifierades

hindrande och främjande faktorer för måluppfyllelse i genomförandet (på basis av intervjuerna). I ett andra steg klassificerades de hindrande/främjande faktorerna som inre förutsättningar, yttre förutsättningar eller person- och situationsbundna förutsättningar (kapitel 4).

Utgångspunkten för den tredje delen (ökade möjligheter till arbete och självförsörjning och relationen till empowerment) var att projektets övergripande syfte speglar den grundläggande samhällsnormen om arbete och självförsörjning. Projektet har velat vara normförmedlare och samtidigt försökt främja deltagarnas möjligheter att efterleva normen. Det normstödjande arbetet har undersökts utifrån en normmodell som bygger på tre komponenter i aktörens handlingssituation: aktörens vilja och kunskaper samt de faktiska möjligheterna att efterleva normen. Komponenterna undersöktes i termer av inre förutsättningar (vilja och kunskaper) och yttre förutsättningar (faktiska möjligheter) för aktören/deltagaren att få arbete och bli självförsörjande. De inre förutsättningarna kopplades till den kombination av utbildning/praktik och empowerment som projektet erbjöd deltagarna, och de yttre förutsättningarna till arbetet med att skapa nya arbetstillfällen för deltagarna (kapitel 5).

6.2 Måluppfyllelsen

Projektets övergripande syfte var att erbjuda deltagarna kompetensutveckling som skulle resultera i förbättrade möjligheter till arbete och försörjning.
Projektets målsättningar var:

1) deltagarna kompetensutveckling

1a) samtliga deltagare ska, efter att ha genomgått projektets utbildningar och andra aktiviteter, vara redo att gå vidare till studier, praktik, arbete eller starta eget alternativt starta kooperativ, och

1b) minst hälften av deltagarna ska efter projektets avslut gå vidare till någon av de verksamheter som målformulerats nedan, varav minst 10 deltagare ska kunna erbjudas någon form av anställning

2) idéutveckling för framtida mötes- och marknadsplatser

2a) projektet ska även medverka till konkret idéutveckling för framtida etableringar av nya mötesplatser och marknadsplatser för verksamheter som förenar social och pedagogisk verksamhet med arbete och entreprenörskap, i kooperativ form eller på annat sätt som innebär reellt företagande

2b) de verksamheter som kan vara aktuella är
etablering av Drop-In barnverksamhet på Rosengårdscentrum,
servicetjänster för boende på Rosengård,
resurs inom Vård och Omsorg/Senorium,

café och catering i kombination av mötesplats för olika seminarier, debatter och kortare utbildningar,
mötesplats för sociala aktiviteter med ateljé/textil och hantverk/recykling

3) permanent verksamhet i samverkan med Rosengårds Folkets Hus

3a) etablering av en ny arbetsplats och mötesplats för både anställningar och social verksamhet, av de slag som exemplifierats ovan (2), i direkt samarbete med Rosengårds Folkets Hus vilket inkluderar

3b) skötsel/drift av och inom Folkets Hus (lokaluthyrning, konferensservice och städ) samt

3c) permanentning av Trapphuset som utbildningsverkstad och empowermentstation för nya grupper av deltagare (samarbete med AUC/Rosengårds stadsförvaltning samt Utbildningsförvaltningen, Malmö Stad och andra intressenter som kan involveras i den process och samverkansstruktur som tar över efter projektets avslut).

Slutsatserna gällande den första målsättningen är att projektet har uppfyllt målet om kompetensutveckling samt att projektet bidragit till detta. Detta kan relateras till projektets utbildningsdesign: Utbildningen för varje deltagare grundades i en individuell kartläggning av kompetenser, intressen och utbildningsbehov, åtföljd av en målinriktad handlingsplan som kontinuerligt följts upp. På basis av kartläggningens resultat och den därmed sammanhängande handlingsplanen blev varje deltagare placerad i någon av projektets verksamheter på områdena café och catering, ateljé, samt städ- och konferensservice. Deltagarna deltog i olika yrkesinriktade specialkurser och fick samtidigt både språkträning och praktik. Jämte detta fick deltagarna också undervisning i bland annat IT- och datorkunskap, samhälls- och arbetsmarknadskunskap, föreningskunskap, familje- och föräldrautbildning, samt friskvård. Sammanfattningsvis byggde projektets pedagogik på att kombinera teori och praktik, samt låta deltagarna ”lära genom att göra”.

Slutsatsen gällande den första målsättningens första delmål är, för det första, att projektet bidragit till en generell ökning av kompetenser. Resultaten visar att projektets samtliga 63 deltagare har fått möjlighet till praktik i de interna verksamheterna, och 13 deltagare har också fått extern praktik. 4 deltagare har haft anställning utanför projektet, och 11 har gått vidare till fortsatta studier. Slutsatsen är, för det andra, att i relation till målgruppens förutsättningar när de började på Trapphuset, måste detta betraktas som goda resultat.

Resultatet för det andra delmålet innebär att ungefär en fjärdedel av deltagarna har gått vidare till de verksamheter som permanentgjordes inför projektets avslut. Slutsatsen är att detta kvantitativt inte står helt i överensstämmelse med målsättningen, men att det återigen är viktigt att se resultaten i relation till målgruppens förutsättningar när de började i projektet.

Den andra målsättningen innehåller en rad exempel på verksamheter som kan innebära reellt företagande. Av dessa exempel har café- och cateringverksamheterna

realiserats tillsammans med städ- och konferens- samt ateljéverksamheterna. Denna målsättning betonar också idéutveckling för framtida mötes- och marknadsplatser. Kännetecknande för projektet har också varit ett starkt fokus på den framtida organisationen och dess verksamheter. Undersökningen visar att en rad möten på olika nivåer och med olika deltagare och parter har genomförts under projektets gång, vilket bidragit till både konstruktiv diskussion och verksamhetsutveckling.

Den tredje målsättningen kunde inte genomföras på det ursprungligen planerade sättet som ett samarbete med Folket Hus på Rosengård. Detta beror på att Folket Hus under sommaren 2009 upphörde med sina verksamheter i föreningens lokaler (Tegelhuset), där också projektets verksamheter var förlagda. Förebyggande och fritidsverksamhet på Rosengård flyttade in i lokalerna i början på hösten 2009. Projektet kunde ha kvar sina verksamheter i Tegelhuset tack vare ett samarbete med Förebyggande och fritids samt genom att det fick ett andrahandskontrakt med Rosengårds SDF för lokaler i byggnadens bottenplan.

Under projektets gång bildade deltagarna tillsammans med projektledning och pedagoger den ideella föreningen Yalla Trappan. Strax innan projektets avslut flyttade föreningen in i nya lokaler på von Rosens väg i Rosengård. Vid projektets avslut bildades ett arbetskooperativ, där 7 av de tidigare deltagarna fick anställning. Ytterligare 9 av de tidigare deltagarna fick sysselsättning i form av praktikplatser. Föreningen driver idag café och catering, ateljé, samt konferens- och städservice. Dessa tre verksamheter ska enligt planeringen kompletteras med studiecirklar (samarbete med ABF), och ett resurscentrum med rådgivning. Slutsatsen gällande den tredje målsättningen är således att den uppfyllts både beträffande målet om en permanentning av verksamheterna, och målet om en etablering av en ny arbets- och mötesplats på Rosengård.

Ytterligare en slutsats är att permanentningen är långsiktigt hållbar. Ett skäl för slutsatsen är att föreningsverksamheten står på tre ben: produktion och försäljning, praktikplatser samt projektverksamheter. Produktion och försäljning är i gång och har en stor utvecklingspotential. Praktikplatserna är besatta, men än så länge får föreningen inte ekonomisk ersättning för dessa av Stadsdelen. Projektverksamheten är igång med projektet ”Tjejer i förening”, som finansierar tre egna anställningar samt bidrar till den gemensamma lokalhyran. Till detta kommer att finansieringen är säkrad för 2010 och fram till och med februari 2011, genom ett ekonomiskt stöd från INAR, Malmö Stad. Därutöver subventionerar MKB (hyresvärden) lokalhyran under ett inledande skede, och ABF hjälper till med reparationskostnaderna för de nya lokalerna. Sammantaget innebär detta att föreningen har starka samarbetsparter, inarbetade verksamheter och kundkrets, ett klokt och hållbart upplägg i form av tre stödben, och stor utvecklingspotential, vilket borgar för projektmålens långsiktiga implementering.

6.3 Genomförandet

Genomförandeanalysen byggde på intervjuer med deltagare, en föräldrakommunikatör, fyra pedagoger, projektledaren, den projektansvarige, samt en styrgrupps- respektive referensgruppsledamot. I analysen urskiljdes ett antal faktorer som hindrat eller främjat genomförandet, vilka klassificerades som inre, yttre eller person- och situationsbundna förutsättningar. Problem som uppstått i projektet och varit av övergående karaktär räknades inte in som hinder.

En sammanställning av resultat visar kvantitativt att de främjande faktorerna i projektet (totalt 21) övervägde de hindrande (totalt 13). Slutsatsen är att projektets styrka fanns i främjande inre förutsättningar för undervisning, empowerment, kompetensutveckling samt permanentning, och främjande yttre förutsättningar för projektverksamheten respektive permanentningen. Hit räknades också främjande person- och situationsbundna förutsättningar i form av deltagarnas positiva inställning till undervisningen.

Ytterligare en slutsats är att det fanns två bärande balkar i projektet. Den ena var att projektet hade utvecklat ett arbetssätt som var anpassat till målgruppens förutsättningar. Det byggde på bland annat följande faktorer:

- undervisningen byggde på praktiskt lärande och dialog
- deltagarna fick ta den tid de behövde för att lära sig, och flertalet deltagare hade varit med en längre tid i projektet
- det fanns engagerade pedagoger som lyssnade på deltagarna och lärde känna dem, och därför kunde anpassa undervisningen efter deras förutsättningar
- de dagliga mötena mellan pedagoger och deltagare skapade kontinuitet i undervisningen, och lade grunden för social gemenskap och förtroendefulla relationer
- arbetsträningen skedde i autentiska miljöer och verksamheter
- projektets kärnverksamheter byggde på det som deltagarna intresserade sig för och hade tidigare erfarenhet av
- det fanns ett konkret och gemensamt mål för deltagandet i form av permanentningen och de möjligheter till anställning/praktik eller något annat engagemang i föreningen som permanentningen förde med sig

Den andra bärande balken innebar att det fanns engagerade samverkansparter som gav projektet stöd, bland annat genom att:

- det fanns kunniga personer bland samverkansparterna som ställde upp som rådgivare och bollplank
- myndighetspersoner bland samverkansparterna bistod vid rekrytering av deltagare, garanterade medfinansieringen, och gav ekonomiskt stöd till permanentningen
- organisationer och myndighetspersoner bland samverkansparterna gav en rad riktade stöd såsom hjälp med lokaler och uppdrag för projektets/föreningens verksamheter

- ABF/ABL hade ekonomiska, kunskaps- och nätverksmässiga resurser att stödja projektet och dess verksamheter med

Problem i projektet räknades som hindrande faktorer om de hade varit av en varaktig och/eller djupgående karaktär, exempelvis tvingat fram förändringar i projektets ursprungliga planering. Sådana problem kunde lokaliseras till hindrande inre förutsättningar för undervisningen och permanentningen, och till yttre förutsättningar för projektverksamheten, samt till person- och situationsbundna förutsättningar för deltagarna att delta i undervisningen.

Frågan om hinder i genomförandet ska betraktas som sårbarhetsfaktorer handlar till stor del om projektaktörerna har kunnat påverka dem eller ej. Det har gått att urskilja tre möjliga alternativ: 1) hinder som man funnit tillfälliga lösningar på under projektet, 2) hinder som man löst genom att förändra verksamheten/planeringen, samt 3) hinder som man inte kunnat lösa under projektet. I den tredje kategorin hörde problem som a) relaterade till projektets existentiella villkor, och b) påverkade projektet på ett negativt sätt, men som c) projektaktörerna inte kunde påverka/förändra på grund av förutsättningarna i a). Hindren i denna problemkategori kunde därför betraktas som projektets sårbarhetsfaktorer. Enligt resultaten relaterade dessa hinder till följande problem:

- förändringarna som följde på hindren i problemkategori två var nödvändiga för projektets överlevnad, men de skapade samtidigt en ryckighet i projektet som medförde frustration och oro bland personal och deltagare
- det ekonomiska bistånd som projektet fick var en nödvändig förutsättning för dess existens, men villkoren innebar dels att det blev kris i projektet om deltagarantalet sjönk under stipulerad nivå, dels att de medförde ett tungt arbete med redovisning och administration
- som en följd av de ekonomiska villkoren var det nödvändigt att upprätthålla ett flöde av nya deltagare som skulle ersätta de som slutade i projektet, men detta ständiga inflöde av nya deltagare innebar samtidigt störningar i undervisningen
- projektet hade tillkommit för att ge en utbildning som var anpassad till målgruppens förutsättningar, men kunde samtidigt inte kontrollera de person- och situationsbundna faktorer hos målgruppen som i varierande grad medförde hinder för deltagande, dels i utbildningen generellt, dels i den del av utbildningen som var förlagd till driftsverksamheten (tungt fysiskt arbete)
- under projektets senare del kom fokus att ligga på permanentningen/överlevnaden av verksamheterna, där en grupp av deltagare tog aktiv del, vilket inkräktade på andra delar i utbildningen samtidigt som de deltagare som inte engagerade sig i permanentningen hamnade lite i skymundan
- projektet var beroende av externt stöd för sin överlevnad, och denna inre förutsättning som samtidigt utgjorde ett existentiellt villkor, fördes över på den permanentade verksamheten

Det förhållande att man lyckades hitta lösningar på problem som allvarligt underminerade verksamheten, exempelvis som när Folkets Hus lade ner verksamheterna på Rosengård, indikerade förekomsten av ytterligare styrkefaktorer i projektet, innebärande att:

- i projektets ledning fanns personer med lång erfarenhet av projektverksamhet och som också hade ett välutvecklat kontaktnät att tillgå när det uppstod problem
- projektaktörerna på lednings- och undervisningsnivån engagerade sig stort för deltagarna och tog ansvar för dem och projektet i både med- och motvindar

6.4 Det normstödjande arbetet

Utgångspunkten för utvärderingens sista del var att projektet speglar den grundläggande samhällsnormen att vuxna människor i möjligaste mål ska arbeta och försörja sig själva. Projektet har varit normförmedlare och samtidigt försökt främja deltagarnas möjligheter att efterleva normen. Gemensamt för projektets deltagare är att de haft inga eller ringa studie- och arbetslivserfarenheter, samt bristande kunskaper i svenska språket. Utifrån dessa förutsättningar kan projektets resultat ses som en indikation på att samtliga deltagares möjligheter att på sikt få arbete och självförsörjning har förbättrats:

- samtliga deltagare (63 stycken) har praktiserat internt i projektets olika verksamheter, och ungefär en femtedel (13 stycken) har fått extern praktik, och därigenom har alla fått viss arbetslivserfarenhet,
- utbildningen i projektet har uppmuntrat till vidare studier, framförallt i svenska, för ungefär en sjättedel av deltagarna (11 stycken),
- några av deltagarna (4 stycken) har också fått möjlighet att prova på riktiga anställningar under projekttiden, och en hade kvar sin anställning vid projektets avslut,
- när projektet avslutades fick ungefär en fjärdedel av deltagarna (16 stycken) anställningar (7 stycken) eller praktik (9 stycken) i föreningen Yalla Trappan.

Slutsatsen är att sammantaget indikerar detta att projektet har lett till att deltagarnas kompetenser har utvecklats och att detta stärkt deras möjligheter att leva enligt normen om arbete och självförsörjning.

Frågan som slutligen diskuterades gällde hur projektets normstödjande arbete hade genomförts och framförallt vilka faktorer som varit viktiga för resultatet. Analysen utgick från en normmodell, grundad i aktörsinriktad handlingsteori, som bygger på tre komponenter och som i växelverkan med varandra påverkar aktörens handling. Dessa komponenter kategoriserades som antingen inre eller yttre försättningar för aktörens (i detta fall deltagarens) handlande.

Aktörens inre förutsättningar för handlingen:

- aktörens *vilja* (motiv/drivkrafter), som påverkas av dennes värderingar och preferenser,
- aktörens *kunskaper*, som påverkas av kognitiva förutsättningar såsom utbildning och arbetslivserfarenhet, kön, etnicitet och kulturell bakgrund.

Yttre förutsättningar för aktörens handling:

- de faktiska *möjligheterna* för aktörens handlande, som påverkas av de strukturella villkor som samhällets olika delsystem (ekonomiska, politiska, arbetsmarknadsmässiga, etc.) ställer upp.

Slutsatsen gällande de *inre förutsättningarna* för deltagarna att få arbete och bli självförsörjande är att de förbättrades genom den kombination av utbildning/praktik och empowerment som projektet erbjudit. Genom utbildning/praktik har deltagarna fått ökade kunskaper och kompetenser på en rad områden, vilket har förbättrat deras ”kognitiva förutsättningar” för fortsatta studier eller att komma vidare till arbete. Projektets empowermentarbete har hjälpt deltagarna att skapa en överblick över sin livssituation och se möjligheterna till förändring. Genom utbildning/praktik har de kunnat påbörja ett förändringsarbete, och via positiv feedback i form av ökad kompetens har deras självförtroende ökat och självkänslor stärkts. Genom denna process av ömsesidigt stärkande faktorer har både vilje- och kunskapskomponenterna stärkts i riktning mot normen om arbete och självförsörjning.

Ett viktigt medel i empowermentprocessen har utgjorts av den dialog mellan projektets pedagoger och deltagare som förts i det vardagliga arbetet. Empowerment har också funnits med i planering och genomförande av kompetensutveckling, genom de individuella kartläggningar som genomfördes när deltagarna började i projektet och de handlingsplaner som upprättades som en följd av kartläggningarna samt uppföljningarna av handlingsplaner.

Ytterligare en slutsats är att projektet också verkat för att förbättra de *yttre förutsättningarna* för deltagarna att leva i enlighet med normen om arbete och självförsörjning. Detta har skett genom att föreningen Yalla Trappan har skapats och tagit över projektets verksamheter genom ett arbetskooperativ. Processen har underlättats av att kommunala samverkansparter har bearbetat en del av de ”strukturella villkoren”, bland annat genom att ge ekonomiskt stöd.

En tredje slutsats är att projektets långsiktiga vinst är att det nu finns en grupp av deltagare som har skaffat sig ett ”know how” för både hur man driver verksamheter med produktion och försäljning, och hur man skapar sina egna arbetstillfällen. Denna grupp kan sprida detta ”know how” genom att driva verksamheterna utifrån syftet att de ska leda till att nya grupper av deltagare får förbättrade möjligheter till arbete och självförsörjning.

Referenser

Litteratur

Baier Matthias (2003). *Norm och rättsregel. En undersökning av tunnelbygget genom Hallandsåsen*. Lund Studies in Sociology of Law 17. Lund: Lunds universitet.

Friis Eva (1999). Normen som rekonstruktion av handlingen: En analys av Cancians mayaindianska normstudie. I: *Aspekter av och perspektiv på normer. Rättssociologer reflekterar kring normer.* Red., Håkan Hydén. Research Report in Sociology of Law 1999:3. Lund: Lunds universitet, ss. 37 – 54.

Friis Eva, Wickenberg Per & Aurell Justus, (2005). *Projekt Nätverk Handel Malmös modell för kompetensutveckling av deltidsarbetslösa inom handeln. Slutrapport från den externa utvärderingen.* Research Report in Sociology of Law 2005:2. Lund: Lunds universitet.

Hallerström Helena (2007). *Invandrarkvinnor på väg mot arbete genom utbildning och kooperation. Extern utvärdering av projekt Trappan i stadsdelen Rosengård, Malmö.* Research Report in Sociology of Law 2007:3. Lund: Lunds universitet.

Hydén Håkan (2002). *Normvetenskap*. Lund Studies in Sociology of Law. Lund: Lunds universitet.

Johansson Susanna (2007). *"Man är kanske mer kapabel än vad man trodde…" Utvärderingsrapport av projekt Mötesplats Social Ekonomi Malmö – arbetsträning för långtidsarbetslösa och långtidssjukskrivna.* Research Report in Sociology of Law 2007:2. Lund: Lunds universitet.

Lindgren Lena (2006). *Utvärderingsmonstret. Kvalitets- och resultatmätning i den offentliga sektorn.* Lund: Studentlitteratur.

Moula Alireza (2009a). Diskussion: empowerment, förändringsarbete och vetenskapliga propositioner. I: *Empowermentorienterat socialt arbete.* Red., Alireza Moula. Lund: Studentlitteratur, ss. 229 – 240.

Moula Alireza (2009b). Att komplettera modellen avseende känslor, människans kapaciteter och relationer. I: *Empowermentorienterat socialt arbete.* Red., Alireza Moula. Lund: Studentlitteratur, ss. 105 - 116.

Moula Alireza (2009c). Populationsbaserat och empowermentorienterat socialt arbete med invandrarfamiljer. I: *Empowermentorienterat socialt arbete.* Red., Alireza Moula. Lund: Studentlitteratur, ss. 171 - 182.

Sandberg Bo & Faugert Sven (2007). *Perspektiv på utvärdering.* Lund: Studentlitteratur.

Vedung Evert (2007). *Utvärdering i politik och förvaltning.* Lund: Studentlitteratur.

Wickenberg Per (1999). *Normstödjande strukturer. Miljötematiken börjar slå rot i skolan.* Lund Studies in Sociology of Law 5. Lund: Lunds universitet.

Refererade projektdokument

ABL:s projektansökan till det svenska rådet för Europeiska Socialfonden inför perioden 2008-2010.

ABL:s slutrapport till ESF, diarienummer 2008-01796.

Bilaga till ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010, med rubrik "Underlag inför nya Mål 2 – Trapphuset Rosengård (Malmö)".

Bilaga till ABL:s projektansökan till det svenska ESF-rådet inför perioden 2008-2010, med rubrik "Kursplanering".

Minnesanteckningar från återkopplingsmöte 2009-11-23.

Mötesprotokoll för föreningen Yalla Trappan 2009-04-20.

Mötesprotokoll för referensgruppsmöte Trapphuset 2010-03-16.

Policy och verksamhetsbeskrivning för Yalla Trappan 2009-2010, utkast daterad 2010-03-01.
Projektledningens rapport till ESF, med rubrik ”Ändringar och icke genomförda aktiviteter 2008”, daterad 2009-03-12.
Stadgar för den ideella föreningen Yalla Trappan.

Övriga refererade projektkällor

Gruppintervjuer med deltagarna 2009-02-05, 2009-02-26, 2009-03-27, samt 2009-05-28.
Intervju med projektansvarig 2010-05-10.
Intervju med styrgruppsledamot 2010-05-19.
Intervju med referensgruppsledamot 2010-03-16.
Mail från projektansvarig, daterad 2010-05-27.
Observation av workshop 2009-03-23.

Webbsidor

www.esf.se
www.socialekonomiskane.se/jobb-och -utvecklingsgarantins-tredje-fas/

Bilaga 1. Intervjuerna

1:1 Gruppintervjuer med deltagarna (5/2, 26/2, 27/3 och 28/5 2009)

Gruppintervjuerna med deltagarna genomfördes vid fyra tillfällen, i anslutning till svenskundervisningen då deltagarna var uppdelade i halvklasser. Intervjuerna omfattade sammanlagt 21 deltagare. Samtalen fördes på svenska, i närvaro av en pedagog. Språkkunskaperna varierade mellan deltagarna, och en del fick hjälp med att översätta frågor och svar av kollegorna eller den närvarande pedagogen. I samtalen berättade deltagarna om sig själva och tillvaron på Trappan, samt om sin syn på föreningen Yalla Trappans möjligheter att ge dem arbete.

Deltagarna

Med undantag av en nyligen anländ person, hade de närvarande deltagarna vistats på Trappan från tre månader och uppåt. Majoriteten (12 personer) hade varit med under ett år eller längre – några av dem alltsedan starten av det första projektet 2006. Flertalet hade bott i Sverige i många år, några av dem i uppemot 20 år. Med undantag av en person som arbetade som sömmerska i sitt hemland, hade ingen tidigare haft ett ordinärt yrkesarbete, men en del av dem hade haft praktikarbete före och/eller under sin tid på Trappan. De flesta sade sig trivas med sina arbetsuppgifter på Trappan och tyckte det var bra att vara där. Några personer i ateljén önskade dock bättre lokaler, och i caféet ville man ha ett bättre kök.

Flertalet av deltagarna hade många barn – fem barn var det mest frekvent förekommande antalet – och arbetade mycket i hushållen hemma. Det var också vanligt förekommande med värk, krämpor och sjukdomar hos deltagarna.

Vid sista samtalstillfället i maj berättade deltagarna om sina planer inför sommaruppehållet. Ingen av dem skulle åka och hälsa på släkt och vänner i sina hemländer, därför att det var för dyrt och socialen inte betalar för sådant. De skulle vara hemma och umgås med barn och familj, städa och promenera. Några skulle åka med barnen till Sibbarp för att bada och grilla, och umgås med familj och vänner.

Yalla Trappan

De allra flesta samtalsdeltagare uttryckte en önskan om att få jobb, och många hade förhoppningar om att få jobb i föreningen Yalla Trappans verksamheter. Flertalet av dem som arbetade i ateljén och caféet ville fortsätta med detta. De hoppades att föreningen kunde fortsätta driva dessa verksamheter och att de

skulle få anställningar där. Några av deltagarna i caféet var inte främmande för att starta egen rörelse.

1:2 Intervju med cafépedagogen (20/3 2009)

Denna pedagog ansvarade för utbildningen i caféet, men deltog också i svenskundervisningen. Hon hade inte arbetat i den här typen av projekt tidigare, och hade ingen tidigare erfarenhet av restaurang- och caféarbete. Hon började i projektet i februari 2008, och fick anställning på heltid i maj samma år. Under intervjun berättade hon bland annat om rollen som pedagog, deltagarna och sin syn på målens förverkliganden.

Rollen som pedagog

> När jag började på Trappan var jag mer sträng som pedagog. Jag tänkte att eftersom jag har invandrarbakgrund kommer deltagarna inte att lyssna på mig. Det var också att jag inte hade någon erfarenhet av att jobba med ett sådant projekt och med deltagare som stod längst från arbetsmarknaden, och jag kände ett mycket stort ansvar och en press att få det fungera. Så jag körde denna metod som inte alls funkade – jag var sträng och släppte inte in dem, utan markerade att det var jag som bestämde. Efter en ganska kort period insåg jag att det inte var bra att använda en sådan metod. De lyssnade inte på mig, de verkade inte må bra när jag var så hård, och jag fick inte någon respons. Jag kom ganska fort till insikt. Så då började jag öppna mig och prata med dem, och då började de berätta mycket om sig själva och om sina bekymmer och tankar på framtiden, och de har också släppt in mig i sina liv. Nu pratar vi alla tillsammans och de pratar med varandra, och det är mycket som de får vara med och bestämma, till exempel om de vill ha en ny maträtt. Nu finns en ömsesidig respekt, och jag är väldigt tacksam och glad att det har släppt – nu är jag mig själv. Om det inte hade fungerat i vår relation så hade ingenting alls fungerat, så därför är jag väldigt glad att det fungerar mellan oss.
>
> Caféet är och har varit den viktigaste delen – den som vi kan satsa väldigt hårt på när vi ska utöka verksamheten och göra reklam/marknadsföra oss. Inför entreprenörsdagarna på Rosengård ska vi laga mat för 200 personer. Vi samarbetar med SAS Radisson om deras kök och kock. Det kök vi har nu räcker inte till, och det är lite klent med utrustning för att få göra varm mat. Köket är inte godkänt av miljöförvaltningen därför att det saknas en del, bland annat fläkt och en diskho till. Men det finns ingen som vill ta på sig kostnaden för en renovering. Förutom att köket är litet är lokalerna mycket fina, och jag vill inte flytta till något annat ställe på Rosengård.

Deltagarna

> Av de 15 kvinnor som jag hade i caféet i februari har ungefär hälften försvunnit. Men det har inte drabbat köket eftersom de kvinnor som är kvar kan laga

god mat från mellanöstern. Det de måste lära sig är att planera inköp och handla där det är billigast. De är vana att laga mat för stora sällskap, så de har den kompetensen och det är viktigt om vi ska köra igång professionellt. – Jag trodde att jag hade förlorat mina bästa kvinnor – de var mycket framåt och jobbade väldigt bra i köket, och de jobbade mycket på kvällen och helgerna och satsade hårt på sig själva. Och så försvann de, men det är ju meningen att de ska gå vidare till jobb, praktik och utbildning. Men det har fungerat mycket bra med den grupp som blev kvar, och nu är jag glad att jag har dessa personer i köket – de har visat att de är på hugget.

Det är mycket sjukdomar bland kvinnorna. Nästan alla har något problem eller någon diagnos, och flera av dem har mer än en diagnos/sjukdom. Jag kan ge ett konkret exempel, utan att nämna namn: En av deltagarna som har gått till läkare har tio olika receptbelagda mediciner som hon tar varje dag – hon har migrän och kan inte sova på nätterna och är halvtidssjukskriven, men kommer till Trappan. En annan deltagare som också varit hos läkare kan bara komma ett par dagar i veckan på grund av depression. Sen är det väldigt många som har problem med rygg, höfter och diabetes. Många har värk i armar och axlar, och de söker på vårdcentralen men får inte någon riktig hjälp. En deltagare har en skada fysiskt och psykiskt efter whiplash. Det enda hon vill ha av sin läkare är ett intyg där det står att hon inte får jobba mer än 4 timmar per dag. Hon har fått ett intyg från sin sjukgymnast, men inte från läkaren – han vill inte skriva ut ett intyg till henne fast han säger, klart och tydligt, att hon har besvär. Och hon är inte den enda, utan det finns många sådana här fall på Rosengård. Jag förstår inte detta – har man problem ska man få läkarintyg. Man behöver inte vara läkare för att se hur ont de har.

Förverkligande av målen

När det gäller målet att alla ska vara redo att gå vidare till praktik och så vidare, så har en del redan uppnått detta, så jag tror det finns goda förutsättningar att nå detta mål. Jag tror på framtiden och kvinnorna – de är goda förebilder för barnen. Men jag tror inte att alla kvinnor är optimistiska inför framtiden – de som är mest engagerade i workshopen och föreningskunskap är positiva. En permanentning av verksamheten är mycket beroende av att kvinnorna är villiga att satsa mycket och jobba kvällar och helger om det behövs, så det är mycket upp till dem.

1:3 Intervju med ateljépedagogen (19/5 2009)

Denna pedagog ansvarade för undervisningen i ateljén under våren och sommaren 2009. Hon har en utbildning som designer, och är också utbildad projektledare, men hade ingen tidigare undervisningserfarenhet när hon började i projektet. Pedagogen anställdes i maj 2008 på 10%, vilket utökades till en halvtid i januari 2009 då hon

fick ansvar för hela ateljéundervisningen. I intervjun berättade hon bland annat om rollen som pedagog, deltagarna och sin syn på målens förverkliganden.

Rollen som pedagog

> När jag fick en halvtidstjänst kunde jag göra upp en ordentlig plan för arbetet och kartläggningar av deltagarna. Fokus för kvinnorna i början var väldigt mycket att de ville lära sig sy och kunna göra egna kläder. Jag fick börja med grundläggande saker som de olika delarna på symaskinen och vad delarna heter på svenska. Jag hade inte arbetat som lärare tidigare, och visste inte riktigt var man börjar. Men jag lärde mig att planera och anpassa tiden för olika lärandemoment efter deltagarnas kapaciteter, för att alla ska hinna med. Det är inte bara för att en del är långsamma, utan också för att en del inte är särskilt motiverade att vara med. Men när de märker att de gör framsteg blir de glada – de har inte insett tidigare att de lärde sig så mycket nytt. Efter några månader, när jag hade nästa kartläggning, så var nästa alla positiva – även den som hade varit minst motiverad kunde nu sy en väska på symaskinen. Men det tog nästan två månader innan jag fick kläm på hur jag skulle jobba med dem. Först jobbade jag väldigt horisontellt, men jag märkte att många kvinnor inte lyssnade på mig då. När jag ändrade till en lite mer hierarkisk position, så började de lyssna mer och började arbeta lite mer aktivt. Man kan exempelvis inte säga ”gör som du vill” – det funkar inte i den här gruppen, utan du ska säga mer bestämt ”du ska göra det och du ska göra det”. I motsats till när man jobbar i den vanliga skolan, där allt bygger på en fri, kreativ process. Man måste vara lugn och tydlig, och ha uppmärksamhet på alla – inte glömma bort någon, för då sitter de bara där passivt och blir inte motiverade.
>
> Jag vill ge deltagarna så mycket kunskap som möjligt nu, så att de kan klara sig själva sedan. Det har varit ett problem hela denna period i ateljén om man ska ha undervisning eller produktion. Gruppen behöver mycket undervisning – ett fåtal är duktiga på att sy, och ett fåtal är duktiga på mönsterkonstruktion, men att kunna sy innebär inte med nödvändighet att man kan mönsterkonstruktion. Alla kan lite av varje – alla kan någonting. Mitt fokus har gått lite ifrån produktion – jag ser mer produktion och försäljning som något för den kommande föreningen.
>
> Ett problem är att det hela tiden kommer nya deltagare. Någon slutar och så kommer det kanske in två nya, och då ska de sättas in i verksamheten och ha en introduktion. Det skiljer sig från andra utbildningar där det finns startdatum och slutdatum. Här är det i stället så att du kan droppa in när som helst på året, och du kan vara här halvtid eller en timme, eller hela dagen. Det är svårt rent utbildningsmässigt – man måste kunna vara flexibel och ta in nya deltagare när som helst. Hela tiden går man tillbaka – en ny person ena dagen, och så får man stå till denna persons förfogande den dagen, och nästa dag åter igen en ny person som man får ägna särskild tid för. Vi har så lite tid, och att repetera ett helt halvår på en dag är problem.

Deltagarna

Många av deltagarna har sjukdomar, smärtor och värk. Fem kvinnor går på halvtid och kommer hela tiden efter och jag får repetera individuellt med dem, utöver repetitionen i grupp på måndagarna. Sen är det mycket läkarbesök – de har problem med ryggen, diabetes, hjärtat, svindel, och problem där hemma. Många går hem innan dagen är slut – det kan vara problem med barnen eller att det har hänt något, att de ska till läkaren eller har problem med fritids och barnen måste hämtas direkt efter skolan, eller så ska de själva till läkaren eller mår bara jättedåligt.

Trots alla hinder och problem är jag mycket positiv och brinner för idén. Det är så roligt att följa kvinnorna och se deras utveckling – hur de lär sig att göra mönster och sy. Jag får en väldigt positiv feedback av kvinnorna – de kommer ofta och säger att de lär sig så mycket. I all röran är det detta jag håller mig kvar vid – att de lär sig.

Målens förverkliganden

De flesta kan gå in i föreningen och gå vidare där. Minst fyra kan få ett jobb, och sen måste andra praktisera lite först för att få jobb och träna svenska. Minst fem till sju personer till skulle kunna praktisera, men de måste ta egna initiativ – en del är lite bekväma. Men projektet tar ju slut nästa år, så de måste göra något. Sen finns det några som har potential och skulle kunna gå vidare och driva detta. Problemet är att dessa kvinnor vill ha jobb, eller starta eget. Problemet är också att en del är delvis sjukskrivna. Problemet är att de som är bäst lämpade att driva verksamhet i föreningen är de kvinnor som är närmast arbetsmarknaden. Det är därför jag fortsätter driva utbildningen så att också de andra ska komma lite närmare arbetsmarknaden. Det är alltid samma personer som lyfts fram och satsas på, men jag vill jobba för att de övriga också blir framstående och kan stå där på starlinjen om ett år och känna sig trygga. Det är mitt mål.

1:4 Intervju med driftspedagogen (2/4 2009)

Denna pedagog var dels deltidsanställd i projektet, där hon ansvarade för driftverksamheten, och dels deltidsanställd som föreståndare för Folkets Hus Rosengård, vilket finansierades av ABF och Folkets Hus förening. Hon började i projektet i februari 2008, och fick anställning i maj samma år. I intervjun berättade hon bland annat om rollen som pedagog, deltagarna och sin syn på målens förverkliganden.

Rollen som pedagog

Vi började i februari 2008 på Trappan och när pengarna kom i maj körde projektet igång på riktigt. Då var caféet och ateljén redan igång, men jag körde igång med drift då. Vi hade sex deltagare initialt, men flera försvann

efter sommaruppehållet. Nu är det bara en deltagare kvar, men hon klarar inte riktigt av det på grund av problem med händer och leder. Driftsdeltagarna ska visa runt besökare, svara i telefon – men de tycker inte om att svara i telefon. Fakturahantering får de också lära sig. Sen ska de också föra kassabok. En del är duktiga på att räkna och tycker det är kul att föra kassabok. Så är det inköp till drift – allt som behövs till huset och driften såsom glödlampor, hygienartiklar, frukt till fruktkorgar till konferenser, m.m. Alla tunga moment ska göras med två deltagare, men de tycker det är tungt. Många har problem med rygg och nacke, fingrar som svullnar och det gör ont, och många vill därför inte lyfta.

Nu är jag uppsagd som föreståndare på Folkets Hus Rosengård därför att ABF, som har hjälpt till att sponsra hyran för Folkets Hus och betalat en del av min lön, drar sig ur. Detta ställer också till problem med Trappan, som hyr från Folkets Hus. Driftverksamheten ska ändra inriktning till konferens och service – vi ska köra samma sak men byter namn. Deltagarna ska vara värdinnor vid konferenser och sköta om så det finns vatten hela tiden, kaffe, etc. Städning ingår inte, men på sikt är det meningen att drift också ska ta hand om städningen.

Deltagarna

Det är meningen att kvinnorna ska ta över verksamheten, men det kommer inte att gå. Exempelvis måste man vara här redan klockan 6.30 på morgonen och förbereda för konferens klockan 8. Och likadant måste man vara här på kvällarna. Ingen av kvinnorna klarar detta, därför att det krävs ett rullande schema med två skift – men de säger att ”det kan inte jag utan jag måste vara hemma klockan då och då och fixa mellanmål till mina barn”, och så vidare. Det måste finnas handledning för att detta ska gå.

Målens förverkliganden

I förra veckan kom det väldigt många personer till caféet och det blev mycket trångt och maten tog slut. Men vi får inte lov att servera mer än 30 portioner per dag enligt miljö- och hälsoförvaltningen. Det får inte heller vara mer folk här. Och det är ett problem att deltagarna är många i köket och caféet – det blir trångt och emellanåt kaotiskt. Problemet är ju att köket inte är godkänt utan vi har fått dispens. Catering skulle kunna vara en lösning, men nu får vi inte ha det längre. Projektledningen har stoppat cateringen helt – vi vet inte varför, men det är något med ESF. Det skedde igår, men sedan har vi inte fått veta något. Men det kommer att fungera bra med catering om vi har ett ordentligt kök och en kock som är utbildad, och så är vi där ett par dagar i veckan och kan baka och laga mat på ett ordentligt sätt. Men hur det blir med cateringen, det vet jag inte något om – vi får kanske veta senare idag. Men det är så det är här – tvära kast. Det vi har bestämt idag är något helt annat imorgon. Det blir virrigt och otydligt – lite hattigt.

Jag tror på idén om en förening – men det måste finnas eldsjälar, och några kvinnor är också verkligt engagerade. Exempelvis kvinnorna i caféet – de är väldigt stolta över maten de har lagat, fastän det inte är mat de själva vill laga – de vill ju göra sådana maträtter som de gör hemma. Men då får vi säga till dem att vi inte får lov att laga varm mat – att vi inte har rätt utrustning, fläkt och så vidare. De brinner för detta och det är det jag menar att om de får ett riktigt restaurangkök där de kan gå loss, så kommer det att bli jättebra grejer! Där någonstans hittar man viljan som får dem att engagera sig och ställa upp trots obekväma arbetstider. Vi var med på ett arrangemang på Ribersborg, ”Havets dagar”, en lördag-söndag då deltagarna fick arbeta i skift, och då fungerade det. Men det är alltid en grupp som vill, och så resten som mest sitter och dricker te och tittar på. Det är den aktiva gruppen man får ta tag i. Sen så tror jag också att man måste specialisera sig mer – bli lite mer proffsig och få bättre struktur på det hela – få deltagarna att förstå att det är på riktigt – då tror jag det kan bli bra.

1:5 Intervju med svenskspråkspedagogen (17/3 2009)

Denna pedagog ansvarade för svenskundervisningen, vilket inkluderar samhälls- och arbetsmarknadsrelaterad undervisning, och hade tidigare också ansvar för ateljéundervisningen. Hon har en bakgrund som bland annat SFI-lärare på Komvux. Hon hade en deltidsanställning i projektet, och var den enda av pedagogerna som varit med sedan starten 2006. I intervjun berättade hon bland annat om rollen som pedagog, deltagarna och sin syn på målens förverkliganden.

Rollen som pedagog

Vi jobbar inte på samma sätt som när jag jobbat på exempelvis Komvux. Där var det mycket förberedelser inför tester, till exempel rikstest på Komvux, för att nå ett särskilt mål. Här på Trappan är det inte samma sak. Deltagarna befinner sig på olika nivåer, men det är inte endast en viss nivå som ska uppnås, utan det är mycket mer som de ska till sig, till exempel olika teman och bitar från de olika verksamheterna – ett nytt koncept. De ska inte bara lära sig vissa saker i exempelvis ateljén, utan hela idén med entreprenörskap och att det hela ska landa i föreningen. Det handlar inte om någon ny pedagogik, utan bara om att man inte kan göra på sedvanligt sätt. Det handlar mycket om att lära genom att göra, men jag undervisar ju så annars också – jag korvstoppar inte folk, utan det tar lång tid att lära ut och in. Deltagarna ska ju inte genomgå ett prov eller test, utan en process. Och det beror väldigt mycket på deltagarna – hur aktiva och engagerade de är.

Det är viktigt att alla känner sig delaktiga och inte utanför, och att alla anstränger sig så gott de kan. Jag gör så gott jag kan för att undvika gruppbildningar – blandar folk för att det inte ska bli en liten ”liga” som sitter där och gör sina egna grejer. Då ingriper jag aktivt, men man måste först försöka skapa

en trivsam stämning i klassrummet, en demokratisk anda, och sedan måste man förklara vad som gäller och vad som förväntas, och vilka rättigheter och skyldigheter man har. När man märker sådant får man försöka ta tag i det och försöka prata enskilt med personen i fråga – lösa problemen genom samtal. Det är inte ofta det varit konflikter, men ibland har det funnits samarbetsproblem, och då är det viktigt att ta tag i problemen direkt.

Deltagarna

Har man problem med svenskan och har stora luckor i lärandet sedan tidigare därför att man inte har haft en riktig skolgång i sitt land, eller har varit runt på många ställen och inte fått någon riktigt bra grund, har man ofta dåligt självförtroende. När man inte riktigt kan uttrycka vad man vill, och man inte kan hjälpa sina barn där hemma – man kan inte räkna det enklaste tal och inte skriva och läsa en bok ordentligt – då kan man ju känna att man inte duger någonting till. Det kan då vara bra att de växer här – jag har sett deltagare som har haft jättedåligt självförtroende, och de har liksom lyfts upp då. Sen är det klart att det inte är jag som har gjort det jobbet, utan det är de själva som gjort det – det är ju en process. Hade vi då inte tagit hänsyn till detta när vi undervisar, utan sagt att ”vi ska bara ha fina saker här” och ”det här duger inte – det är inte bra”, eller ”du har inte nått upp till målen” – då hade vi förstört det där. Men nu jobbar vi inte så utan försöker jobba med varje individ och få den individen att växa. Och det är det roligaste med det här jobbet – att folk växer och att de vågar någonting själva och säger sina åsikter eller protesterar eller svarar någon journalist på frågor – att de gör saker utan att fråga någon pedagog först. Sedan är det ju olika hur mycket människor växer och i vilka perioder, så det är olika från person. Det har ju också varit någon som har väntat sig något annat – som trott att det skulle vara mer skola och att man skulle lära sig mycket mer svenska och så, och som inte har riktigt passat in här. Men för de flesta har det passat mycket bra här.

Målens förverkliganden

Jag kan se att det börjar med att man startar en förening, så att den kommer på plats. Sedan fortskrider projektet, och föreningen växer sig starkare och starkare, får nya medlemmar och stödparter, så att det blir en stor förening och mötesplats. Om Stadsdelen ser fördelen i det här och ger stöd, och om andra som exempelvis MKB ger sitt stöd, så kan jag se att detta kan bli en mötesplats där man som invandrare hjälper varandra. Nu har man ju ett medborgarkontor, men det fungerar inte riktigt bra i praktiken, utan många kommer hit och frågar oss, och jag tror det kan byggas upp något. Många har ju inte bankkonto och betalar inte räkningarna på bankgiro och då finns här Western Union och så, och då tror jag det kan växa upp sådant. Jag kan också se framför mig en liten ateljé och ett café, kanske en verkstad, men inte att för att tjäna en massa pengar utan för att det behövs.

1:6 Intervju med föräldrakommunikatör från Förebyggande och fritidsverksamhet, Rosengårds SDF (14/4 2009)

Under våren 2009 kunde deltagare som så ville delta i föräldrautbildningen Cope. Utbildningen arrangerades av två föräldrakommunikatörer från Förebyggande och fritidsverksamhet i Rosengård. De är utbildade Cope-ledare, och håller kurser gratis i Rosengård. Den här intervjuade föräldrakommunikatören är själv invandrare, och har en lärarutbildning från sitt hemland. I intervjun berättade hon bland annat om rollen som föräldrakommunikatör och mötena med deltagarna på Trappan.

Rollen som föräldrakommunikatör

> Det är 14 år sedan jag kom till Sverige, och 10 år sedan jag fick uppehållstillstånd och kunde gå in på riktigt i samhället. Då när jag kom gick jag en sex månaders språkutbildning, och när den var slut så sa de ”nu ska ni vänta – ni har inte rätt att jobba eller studera, men ni kan få gå på praktik”. Då började jag praktisera på öppen förskola på Migrationsverket. Som jag kämpade för att komma in – jag brann för läraryrket! Jag jobbade där till januari 2005, då jag fick sluta på grund av nedskärningar. Därefter arbetade jag som ”brobyggare”, och sedan blev jag föräldrakommunikatör. Så jag kan säga till kvinnorna på Trappan att ”jag har varit med om det ni har varit med om” och att ”det spelar inte någon roll varifrån ni kommer”. Jag framhåller för dem att det är viktigt att man kämpar och lär sig språket, och att det i sin tur är grunden för jobb. Att man inte ska stanna hemma och vänta.
>
> Vi har genomfört fyra olika omgångar Cope-utbildning på Trappan. Cope-utbildningen är uppdelad på 3-12-års barn och tonårsbarn. Nu under våren har vi gett en kurs om tonårsbarn, och tidigare kurser har handlat om 3-12-års barn. Kurserna innehåller olika moment. I kursen 3-12 år börjar vi med vikten av att man uppmärksammar sitt barn, och att man bevarar sitt lugn. Sedan lär vi ut om olika strategier, exempelvis ”planera i förväg” för att öka självkontrollen, och ”argumenterande gränssättningar”. Man måste argumentera, och det är viktigt att man inte bara uppmärksammar när barnet gör något negativt utan också när det är positivt. Det kräver träning, och det måste finnas vilja till att träna. Det handlar om att man ska försöka bli vän med sitt barn. Det handlar om problemlösning, och att samarbeta med skolan.

Mötena med deltagarna

> Vi visar filmer med olika problemsituationer som man följer upp avsnitt efter avsnitt. Kanske var det mer engagemang i den första gruppen – det var nya kvinnor som hade gått in i samhället men inte hittat något jobb och trodde det skulle kunna hjälpa dem att gå på Trappan. Så engagemanget var stort. Det blev bra diskussioner – det är det vi som föräldrakommunikatörer syftar till. De kom med exempel som de hade upplevt, och vi sa att de exempel de såg i filmen var från verkligheten och att detta var för att hjälpa dem i deras föräldraroll. Vi hade en diskussion innan vi började om vilket språk filmerna

skulle visas på – vi frågade kvinnorna och de sa att vi skulle ta den svenska filmen. Bilderna är så enkla, så alla förstår reaktionerna som förälder.

Vi kan påverka kvinnornas attityder genom föräldrautbildningen, men inte genom att lära ut utan genom att visa. Vi vill skapa en dialog, och vi vill väcka diskussion. Gruppen på Trappan – de tror att föräldrarna aldrig har fel och att föräldrarna alltid är duktiga. Därför måste man fästa deras uppmärksamhet på hur föräldrarna beter sig i filmexemplen, och tala om för dem att de ska behandla sina barn som individer. Detta är den första barriären som måste brytas igenom. När kvinnorna säger – barnen respekterar inte mig, då frågar jag ”men respekterar du barnen?”. Jag försöker få dem att förstå att en bra relation mellan barn och förälder förutsätter att man som förälder kan visa barnet respekt. Den första gruppen hade bra resultat, för när man träffat dem senare med sina barn och tonåringar märker man att de har ändrat strategi – att de ger uppmärksamhet och beröm åt sina barn, och att de lyfter fram det positiva i barnen.

1:7 Intervju med projektledaren (12/5 2009)

Den intervjuade projektledaren har flerårig erfarenhet av projektarbete både i Sverige och internationellt. Hon fick en heltidsanställning i projektet i mitten av december 2008, och gick under de två första veckorna parallellt med den dåvarande projektledaren, som slutade vid årsskiftet 2008/09. Vid intervjutillfället hade hon varit igång i projektet i nästan fem månader. I intervjun berättade hon bland annat om rollen som projektledare, deltagarnas medfinansiering och sin syn på målens förverkliganden.

Rollen som projektledare

Min föregångare var handläggare, och det är inte jag, och jag har fått lära mig ta kontakter med kvinnornas handläggare och så vidare. Däremot har jag jobbat i åtta år som projektledare, och forskat om verksamhetsutvecklingar i organisationer, så där hade jag en bred erfarenhet. Detta gjorde att jag blandade mig i verksamheten på ett annat sätt, och det tror jag var den stora skillnaden. Jag tyckte det var viktigt att lyssna på mina kollegor – vad de tyckte gick bra och vad de tyckte gick sämre, både i verksamheten och planering och sådant. Och efter vad de sa och vad jag såg, så försökte jag påverka verksamheten.

Det var ett projekt som hade pågått ett bra tag, och det fanns inte någon ordentlig dokumentation på datorn. Det fanns en massa filer sparade på datorn, blandade med rapporter från finansiärer, men inte några riktiga verksamhetsplaneringar. Man visste vilka dagar caféet var öppet och när man hade svenska och så vidare, men det var ingen djupgående planering. Det fanns inte heller någon samlad dokumentation för varje deltagare. Så bristen på en samlad dokumentation och en dokumentation för varje deltagare gjorde det svårt

för mig att förstå deras resa genom Trappan. Men nu har jag fått ordning och överblick över deltagarna.

Deltagarnas medfinansiering

Tidigt i projektet var det svårigheter på grund av för lågt antal deltagare. Projektet har anpassats och målgruppen blivit bredare då boende i andra stadsdelar än Rosengård också är välkomna. Det är det som gör det så svårt med projekt som är beroende av målgruppens medfinansiering – det gör det väldigt skört. Medfinansieringen ser olika ut för varje individ, beroende på hur stor familj de har och så vidare. Stadsdelen ska fylla i för varje individ vad de har fått. Sen ska detta räknas i relation till deltagarnas närvaro inklusive hemuppgifter utförda i hemmet. Sen skickar jag iväg deras närvaro till ESF. Det innebär att om någon är närvarande enbart till 36%, så beräknas medfinansieringen enbart utifrån 36% av försörjningsstödet. Sen är kanske medfinansieringen från ekonomiskt bistånd 57 % och så får vi kanske 63% från ESF. Det är alltid så med verksamheter som är finansierade av ESF och har medfinansiering att det är en tung administration – det är ju en kostnad. Sen att finansiären kontrollerar väldigt noga tycker jag är väldigt bra. Allt de kräver i underlag tycker jag är ganska rimligt, men när det gäller det administrativa så är det ganska tungt.

Målens förverkliganden

Jag tycker att projektet har ett ansvar mot alla sina deltagare, även de som inte är medlemmar i föreningen. Det får vi inte glömma och risken är att vi glömmer dem. Risken är att vi jobbar för den stora fina permanentning som är föreningen och som syns, men däremot glömmer individer som kanske inte alls vill fortsätta på Trappan utan kanske vill ut på jobb eller praktik eller utbildning nu, men som först måste komma underfund med detta. För mig är projektet mera utbildning, och föreningen ska vara mera av verksamhet och ta det ansvaret för att ro det i hamn. Jag ser föreningen som enbart en juridisk person, som kan fortsätta en verksamhet som nu är riggad efter några års arbete, och som kan hjälpa fler människor – inte bara de här människorna, utan människor överhuvudtaget. Det står också i ansökan om nya målgrupper, och det är ganska centralt för mig. För jag tycker att ett bättre sätt att hjälpa våra deltagare är en blandad kompott där integration finns på plats.

Deltagare som engagerar sig i föreningen genom anställningar, praktik och så vidare kan hjälpa nya kvinnor och eventuellt nya målgrupper. Föreningen ska vara en plattform för fortsatt verksamhet där nya deltagare får stöd av ett fåtal av de gamla deltagarna, som även har en större kommersiell drivkraft än genomsnittsdeltagaren i projektet.

1:8 Intervju med projektansvarig (10/5 2010)

Intervjun med den projektansvariga personen genomfördes drygt en vecka efter projektets avslut. I intervjun berättade hon bland annat om aktiviteterna i föreningen Yalla Trappan och om projektet i en backspegel.

Föreningen Yalla Trappan

> Det är sju stycken av deltagarna på Trappan som fått arbete: tre i kök, tre i städ och konferens och en i ateljén. Till detta kommer nio deltagare med praktik i kök och ateljé. Det som är roligt här, det är att vår förhoppning om att skapa en ny arbets- och mötesplats på Rosengård nu finns rent konkret, på von Rosens väg 1. På de få timmar jag varit där nu på förmiddagen har jag hunnit se hur kvinnorna lagar mat i köket. Det är full rulle och fullständig koncentration – de ska göra fem hundra piroger till Räddningstjänst, och vi har fått flera andra uppdrag också från Malmö Stad. I det andra rummet satt också en sju – åtta kvinnor och rullade vindolmar, och det var en sådan arbetsgemenskap – de skrattade och pratade men var ändå väldigt flitiga och fokuserade. Så det finns en väldig arbetsglädje, och det roliga är att ateljéfolket lämnade ateljén och hjälpte dem i köket, för nu behövdes de där.
>
> Vi har haft en mycket intensiv vecka, för vi ska sätta hela organisationen efter projektet. Det har inneburit att anställningarna ska komma igång, arbetsuppgifter fördelas och scheman ska läggas. Det går under beteckningen arbetskooperativ nu. Vi har gått med i en arbetsgivarförening, och alla som är anställda är det på ett kollektivavtal för arbetskooperativ.
>
> När vi startade i måndags morse, så fanns det en grupp av kvinnor som förväntades vara där, nämligen de som hade fått besked om att de hade fått anställning. Men så var där en nästan lika stor grupp till som kommit dit för att de också ville vara med på något sätt, och som har varit mycket aktiva i sina kontakter med sina handläggare på socialförvaltningen för att kunna vara på Yalla Trappan och få praktik där. De kvinnor som nu får löneanställningar på halvtid kommer att få så kallade nystartsjobb. Det innebär att man får den dubbla arbetsgivaravgiften som en betald del, som alla andra nystartsjobb. Den andra gruppen är praktikanter, och de ska ha papper från oss om hur länge de ska ha praktik och med vilka uppgifter, vem som är handledare och så vidare. De ska gå till sina socialsekreterare och få detta godkänt, men vi får ingen ersättning för praktikplatserna. Sen har vi projektet ”Tjejer i förening” som utlystes av Ungdomsstyrelsen, och som har tre egna tjänster plus betalar en del av hyran för lokalerna. Det projektet varar till den siste december, men jag hoppas det blir en fortsättning.
>
> När det gäller våra tre verksamhetsgrenar, så är det framförallt café och catering som kan fungera som ett stöd för verksamheten som helhet. Städ och konferens har stora möjligheter att få nya uppdrag, och vi har kvar uppdragen på Förebyggande och fritids på Ramels väg och på flera andra platser. Sen

har vi ateljén, som är minst. De gör fantastiska saker, men säljer man det på Rosengård så är det inte värt någonting. Jag hoppas mycket på den person som vi har anställt på heltid som arbetsledare – hon har utbildning i bland annat marknadsföring och erfarenhet från eget företagande. Hon är själv invandrare och har jobbat med många olika saker, bland annat på Rosengård i projekt med samma målgrupper.

Projektet i en backspegel

Det som jag ser som det stora genidraget i projektet är att vi har haft en kombination med teoretiska studier och praktiskt arbete inom projektet, och att man har fått lära upp sig i verksamheter inom projektet. Det är detta som är unikt för Trappan – att här har man inom projektet fått arbetsträning med tider och planering, inköp, schemaläggning och så vidare. Man har fått med alla aspekter. Man har också fått en arbetsträning i realiteten genom att möta kunder och folk som kommer, och det hela har varit på riktigt. Sedan har man kunnat komma tillbaka nästa dag och reflektera över och utvärdera hur det gått.

Samarbetet med våra samverkansparter har varit en viktig del. De har varit bra bollplank, och de har gett värdefullt stöd. Bland annat Stadsdelen, där vi har uppdragen i städ och konferens, Malmö stad, där vi har fått ekonomiskt stöd från INAR, och ABF, utan vars stöd vi överhuvud inte hade klarat det.

Vi har också mött på problem i projektet, som när Folkets Hus upphörde med sin verksamhet. I vår projektansökan byggde alla verksamheter utom ateljén på ett nära samarbete med Folkets Hus. Det finns säkert många förklaringar och analyser till det som hände, men summan av kardemumman var att ABF inte hade råd att betala för något som inte bar sig. När själva fundamentet för det projekt man driver kollapsar, så hade vilket projekt som helst kunna dö. Men det visar också lite på den inneboende kraften i det här projektet att man lyckades vända på skutan och komma tillbaka och hitta nya möjligheter.

Sen hade vi också det här problemet med cateringen och vinsten, som vi löste genom föreningen. I tidigare projekt hade vi löst det genom att motsvarande överskott blev ett avdrag i medlen från ESF. Men eftersom vi i vår ansökan hade en förhoppning om att permanenta verksamheten hade vi också ett gyllene tillfälle att frilägga själva den kommersiella delen av verksamheten i caféet, inom den ideella föreningen Yalla Trappan, och låta deltagarna praktisera två dagar i veckan i föreningen. Detta redovisade vi för ESF-rådet och det blev accepterat och godkänt. Hela den resan är inget som har varit lätt – det är aldrig lätt när man ska göra saker för första gången och måste prova nya vägar. Det är väldigt lätt att tappa taget när det är så här krångligt och svårt, och det är klart att det måste bli frustrationer både bland deltagare och personal.

I projekt är det många processer som faller ut och dör, och andra processer som tar en ny fart. Som exempel kan jag säga att i början så ansträngde vi oss oerhört mycket för att ha någon slags tjejverksamhet och vi skulle ha dropin-

dagis på Citygross och så vidare, men det visade sig att det inte var några framkomliga vägar. Så vi fick stoppa de tågen, och då kan man känna en ryckighet. Men det är också inbyggt i processen som projekt – själva projektet syftar till att prova metoder och vägar och sätta igång olika stenar som rullar och så får man se vad som är framkomligt och vad som inte är det. Sen är vi också väldigt olika som personer, och när där är stopp eller förändringar eller det inte går som planerat och man måste göra något annat, så kan man uppleva det som otryggt och ryckigt och att det som gäller ena veckan inte gäller den andra. Och precis så är det – det är inbyggt i de här systemen, och har man jobbat länge i projekt så vet man att det är så.

Det som är viktigt och som jag har sagt från första början är att om människor inte kan få arbete, måste de skapa sina egna arbeten. Och det är precis vad som skett här – detta har skapats av kvinnorna på Trappan, genomförts av kvinnorna på Trappan och utvecklas av kvinnorna på Trappan. Det känns så stort på något sätt att det nu har blivit en mötes- och marknadsplats på von Rosens väg 1.

1:9 Intervju med styrgruppsrepresentant från AIC Rosengård (19/5 2010)

Intervjun med AIC Rosengårds representant i styrgruppen gjordes några veckor efter projektets avslut. I intervjun berättade han om sin syn på bland annat Utvecklingsteamets roll i projektet, Trappans arbetssätt, samarbetet med Trappan samt föreningen Yalla Trappan.

Utvecklingsteamet roll

Vid starten 2006, då projektet Trappan bildades, fanns inte AIC utan det var Arbets- och utvecklingscentrum, AUC, som samarbetade med ABF/ABL. Det startade med diskussioner om vem målgruppen skulle vara och vem projektet skulle jobba med. AUC:s arbetssätt var inte att dela upp i etniska grupper, kön och så vidare, utan man arbetade individuellt, med en individuell planering. Projektet har utvecklats efter hand, och verksamheten här på AUC och AIC har också förändrats. Vi har minskat vår målgrupp och som en del av detta fick vi Utvecklingsteamet, som skulle jobba med samma målgrupp som Trappan. Utvecklingsteamet startade 2006 i liten skala, och fick sin slutliga form 2007, i full styrka med fyra personer. Målgruppen var personer som beräknades ha mer än två år till arbete, oavsett etnicitet eller språklig bakgrund. Samtliga som har försörjningsstöd i stadsdelen och som beräknades ha lite längre väg till arbete var dess målgrupp. Egentligen är det AIC:s uppgift att jobba med dem som har runt ett år på sig – en kortare väg alltså. Utvecklingsteamets uppgift blev att jobba med de verksamheter som finns runt omkring, där Trappan och Trapphuset var en. Vi skulle anvisa personer dit, och detta gjorde vi i stor utsträckning tillsammans med Trappan.

Vi ser ju konsekvenserna av att Utvecklingsteamet har lagts ner nu, då vi inte längre har någon som arbetar arbetsmarknadsinriktat med den här målgruppen i stadsdelen – det sitter vi med i knäet nu, kan man säga. Vi jobbar med det nu, och försöker få till stånd lösningar. Politikerna är medvetna om problemet och har gett stadsdelen i uppdrag att utreda organisationen. Så det har gått upp ett ljus för alla att det här håller inte så länge till. Målgruppen finns ju kvar, men det är ingen som ställer några krav eller har någon planering för dem eftersom ingen håller i det. Det var Utvecklingsteamets fördel att de kunde kalla personer som inte var så intresserade av att delta någon annanstans och gå med dem till Trappan och visa att så här gör man här.

Trappans arbetssätt

I början var jag skeptisk mot Trappan och den typ av verksamhet man sysslade med – att man satt och sydde i källaren och trodde att man skulle tjäna pengar, starta eget och kunna gå runt med att sälja baddräkter som det inte är så många som använder. Ur allt det här tycker jag det vuxit fram positiva saker - just det här som händer medan man sitter och syr. Själva syendet är oväsentligt, och produkterna – javisst kan man sälja dem är det jättebra, men det är i dialogen som sker och det som efterhand händer med kvinnorna som är det viktiga. Det som är styrkan i verksamheten är att det är en skyddad miljö, men samtidigt händer det något när människor träffas där och har dialog med varandra. Verksamheten har verkligen utvecklats – man jobbar med empowerment och jämställdhetsfrågor, och man jobbar med attitydpåverkan, men man jobbar inte med att lära hur människor ska tycka utan man jobbar med människor som lär sig själva. Det är rätt metod för att nå människor över huvud taget.

Ska man jobba med människor som står långt från arbetsmarknaden och påverka deras grundläggande värderingar, attityder och förhållningssätt, så är enda sättet att göra detta genom att föra dialog. Dialogen kan bara ske om där finns ett förtroende med. Man kan aldrig lära en människa värderingar, utan värderingar absorberar man, och det sker i dialogen och förutsätter förtroende. Jag kan ställa mig inför en grupp och säga att ”så här är det att leva i Sverige och att här är det normalt att i en familj jobbar både mamman och pappan för att få det att gå ihop”, men sådant går så att säga inte fram. Däremot, om man träffar människor i en sådan här verksamhet så sker ett ömsesidigt utbyte hela tiden. Ett förtroende som byggs upp, men det tar tid att bygga ett sådant förtroende. Detta är något som jag inte tror att en myndighet kan åstadkomma, eller snarare, vi har längre väg därför att man har en viss inställning med sig om vad och hur en myndighet är.

Samarbetet med Trappan

Största hindret i samarbetet mellan en myndighet och en ideell organisation är att vi har förutfattade meningar om varandra och sällan möts och diskuterar grundläggande frågor som värderingar, förhållningssätt och attityder, och

ibland använder begrepp på olika sätt eller lägger olika värderingar i dem. Från myndighetens sida kan jag säga att vi ofta upplever föreningar och sådana verksamheter som lite flummiga och improduktiva. Till exempel som vid ett par av de första styrgruppsmötena jag var med på, där man sitter och pratar om – det var nästan hallelujastämning kring bordet – hur fantastiskt det är med burkini. Det där blir man bara…. Men någonstans där lärde jag mig se att det finns något under ytan som är jättebra, och det är den här dialogen. Det som faktiskt sker med de här kvinnorna – det är inte produkterna utan det som sker när de jobbar tillsammans för att ta fram produkterna. När man får ihop det här med förtroendet som byggs upp, man får iväg kvinnorna från hemmen, de kommer frivilligt och är till och med glada när de kommer dit – då har man ju uppnått mycket. Det är där jag känner, som exempel, att man stöter bort en myndighetsperson genom att det är mycket känslor och oreflekterat beröm, och inte så där sakligt som man kanske vill att det ska vara i ett projekt. Detta var ett exempel. Jag tycker det blev bättre och bättre med tiden.

Yalla Trappan

Man sätter väldigt höga förväntningar på kvinnorna att de ska klara detta själva nu, men där ser jag inte att man är än. Nu är det en massa eldsjälar som oftast kommer utifrån och som är med i styrelsen och Yalla Trappan, och så är det en och annan representant från Stadsdelen, och det är de som driver det. Det är en process att få igång kvinnorna att bli aktiva i föreningslivet och att få dem att känna att ”detta är vår sak, detta ska vi driva”. Men det är ingenting jag hänger upp mig på, utan jag tycker det är bra att Trappan finns. Jag önskar att vårt engagemang kunde ha varat mer och att vi kunde ha utvecklat konceptet – att vi kunde ta hjälp av varandra i framtiden i dialogform så att säga.

1:10 Intervju med referensgruppsrepresentant från Rosengårds SDF (16/3 2010)

Referensgruppsrepresentanten från Rosengårds SDF intervjuades i mars 2010, då projektet började gå mot sitt slut. Han är politiskt verksam i Rosengårds stadsdelsfullmäktige, och har följt hela projektprocessen från första projektet start 2006. I intervjun berättade han om kommunens roll i projektet, orsaken till att Folkets Hus respektive Utvecklingsteamet lades ned, samt gav sin syn på projektets nytta.

Kommunens roll

Stadsdelen stödjer Trappan genom att vara garant för medfinansiering med 50% av projektkostnaderna vid ansökningar. Fram till årsskiftet 2009/10 hade man också ett par tjänstemän på AIC avdelade för Trappan, i det så kallade Utvecklingsteamet. Deras arbetstidskostnader har räknats in i medfinansieringen tillsammans med deltagarnas försörjningsstöd. Stadsdelen hjälper

också till med lokaler och mycket annat i egenskap av samverkanspart. Vidare fick Trappan nyligen beviljat ett bidrag på 546 000 kr för 2010, och 282 000 kr för 2011, från Stadskontoret, avdelningen för Integration och arbetsmarknad – INAR.

Stadsdelen är beredd att fortsätta stödja Yalla Trappan i implementeringen av projektet. Verksamheten kan exempelvis komma att utvecklas enligt modellen i Växjö – Macken – med ett hundratal deltagare i olika verksamheter, bland annat kök och vandrarhem, möbelrestaurering, elektronisk verkstad och cykelverkstad.

Sådana idéer är kopplade till Basar, som är ett förprojekteringsarbete i samverkan med fyra andra kommuner.

Nerläggningen av Folkets Hus

Folkets Hus Rosengård bildades för 9 år sedan för att rymma en rad föreningsverksamheter. De hyrde lokalerna i Tegelhuset av SDF, som i sin tur hyr fastigheten av ett engelskt företag, och ABF stod som garant för Folkets Hus hyreskontrakt. Trappan fick ett andrahandskontrakt med Folkets Hus, baserat på en muntlig överenskommelse, som gjorde att de kunde disponera vissa lokaler och utrymmen. Tanken var också att Trappan-projektets deltagare skulle kunna delta i de olika verksamheterna såsom drift, lokalbokning, städ och konferensarrangemang. Detta fungerade fram till sommaren 2009, då ABF inte längre kunde garantera hyreskontraktet, varpå Folkets Hus upplöstes hösten 2009. Förebyggande och fritidsverksamhet flyttade då in i Tegelhuset för att bedriva verksamhet för ungdomar i åldern 16-24 år. I samband med detta fick Trappan ett andrahandskontrakt med Rosengårds SDF för lokalerna på bottenplan.

Nerläggningen av Utvecklingsteamet

Anledningen till att Utvecklingsteamet drogs in var att det kom ett besparingsbeting från kommunstyrelsen som innebar att Rosengård måste spara 1,4% av sin budget. Samtidigt kom direktiv från regeringen att AF fortsättningsvis ska klara av alla gruppers behov, även invandrare med språkproblem och låg utbildningsbakgrund. SDF valde då att prioritera skolverksamheten och att avskaffa Utvecklingsteamet. För att möta behoven hos invandrargrupper har AF, som ett led, rekryterat två personer med icke-svensk etnicitet och som har relevant arbetsmarknadsutbildning. Och det planeras för att utöka rekryteringen av arbetsmarknadssekreterare med fler personer med icke-svensk etnicitet.

Nyttan med projektet

AF har yrkeskompetens och arbetsmarknadspraktik att erbjuda, men det fungerar inte för Trappans målgrupp. De har inte studiebakgrund, och är många gånger inte läs- och skrivkunniga eller ligger på låg nivå. Resultatet är att kvinnorna blir kvar i hemmen, lär sig inte språket, vilket ökar deras

isolering och utanförskap. Kompetensutvecklingsprojekt såsom Trappan erbjuder individanpassad utbildning och arbetsträning, samt låter deltagarna ta den tid de behöver. Deltagarna lär sig språket ”bakvägen” genom att tala med andra deltagare i de vardagliga aktiviteterna och i praktik och undervisning, samt genom att möta svenskar i caféet och vid försäljning av exempelvis ateljéprodukter. Kvinnornas isolering bryts, deras självförtroende ökar, och de ser möjligheterna att vidareutvecklas, kunna bli egenförsörjare och komma ut i samhället. Kvinnorna mår bättre och blir därigenom också bättre föräldrar och kan fungera som goda förebilder för barnen.

Denna process av kompetensutveckling och integration av framtida generationer är långsiktig och kräver också ett långsiktigt tänkande. Detta leder in på baksidan av den här typen av projekt – att de är kortsiktiga och varar bara några år, och sedan är det svårt att fortsätta implementeringen. Men det finns en nytta också i form av ökad kompetens hos deltagarna och vidgad erfarenhet av behov och strategier hos andra intressenter, exempelvis AF och arbetsmarknadssekreterarna.

Projekt Trapphuset Rosengård, Malmö, inleddes i maj 2008 och avslutades i april 2010. Projektet är en efterföljare till projekt Trappan, som pågick under perioden februari 2006 till juni 2007. Båda projekten har byggt på samarbete med AUC/AIC Rosengård och ABF/ABL Malmö, samt finansierats av medel från Europeiska Socialfonden och medfinansierats av Malmö Stad. Den här utvärderingsrapporten avser det andra och avslutande projekt Trapphuset.

Målgruppen för projekt Trapphuset var arbetslösa invandrarkvinnor som på grund av låg utbildning, ringa eller obefintlig arbetslivserfarenhet samt begränsade kunskaper i svenska språket haft svårt att sig in på arbetsmarknaden. Syftet för projektet var att främja deltagarnas möjligheter till arbete och försörjning genom kompetensutveckling (utbildning och praktik), empowerment, samt kunskaper om entreprenörskap och kooperativt arbete.

Utvärderingens slutsats är att projektet på fullgott sätt har genomfört målen. Två av projektets viktigaste resultat är den ideella föreningen Yalla Trappan, som bildades av deltagarna och centrala projektaktörer under projektperioden, samt etableringen av en ny arbets- och mötesplats i Rosengård på von Rosens väg 1.

I utvärderingsrapporten undersöks frågan vad projektets resultat beror på och vilka faktorer i genomförandeprocessen som har hindrat eller främjat projektets förverkligande. Rapporten kan vara av intresse för alla som planerar för eller redan medverkar i den här typen av arbetsmarknadsrelaterade projekt.

Eva Friis är filosofie doktor i rättssociologi, och verksam som forskare och lektor vid Rättssociologiska enheten, Lunds universitet.

LUND UNIVERSITY

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Malmö stad

ABL Malmö

Research Report in Sociology of Law

SOCIOLOGY OF LAW • LUND UNIVERSITY
BOX 42 • SE-221 00 LUND • SWEDEN

ISSN 1404-1030
ISBN 91-7267-325-7