

Uppdrag att förbättra nätverk och kontakter på
arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor.
N2018/01430/KSR

Slutrapport

220525

Dnr 2018-430

**Uppdrag att förbättra nätverk och kontakter på
arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor.
N2018/01430/KSR**

Beslutet att godkänna denna slutrapport har fattats av överdirektör Francisca Ramsberg
Handläggningen har gjorts av Eva Johansson. Den sistnämnda var föredragande för ärendet.

Stockholm den 25 maj 2022

Francisca Ramsberg

Eva Johansson

Sammanfattning

Tillväxtverket har genomfört uppdraget att främja nätverk och kontakter med arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor under perioden 2018-2021. Som näringspolitisk myndighet med huvudsakligt fokus på företagens förutsättningar har Tillväxtverkets ambition varit att säkerställa näringslivets aktiva medverkan i utvecklingen av metoder och verktyg för att underlätta övergången från arbetslöshet till anställning.

Om förutsättningar för effektiva insatser

Tillväxtverket kan konstatera att det saknas överblick och samordning av den stora mängd verksamheter och projekt som vänder sig till utrikes födda kvinnor utan arbete. Det ökar högst väsentligt risken för att resurser inte nyttjas effektivt och att vägen till arbete kan bli längre och svårare att överblicka såväl för de utrikes födda kvinnorna som för arbetsgivare. En bättre regional och lokal samordning utifrån gemensam kunskap om målgruppens storlek och behov, efterfrågad arbetskraft och vilka verksamheter som pågår skulle högst troligt ge väsentligt bättre förutsättningar för effektiva, väl avvägda och ändamålsenliga insatser och projekt. Projektägare och finansierande myndigheter behöver tillgång till bättre underlag för planering av insatser.

De gemensamma träffar för erfarenhetsutbyte, utbildning och utvecklingsarbete som Tillväxtverket ordnat för projektägare inom flera uppdrag har inneburit kontakter mellan myndigheter, regioner, ideella organisationer och företag som bidragit till stärkt kompetens, ökade kunskaper om varandras förutsättningar och konkreta samarbeten.

Tillväxtverket rekommenderar att de regionalt utvecklingsansvariga (RUA) ska bidra till förbättrad samordning och erfarenhetsutbyte för insatser för den här målgruppen, inom ramen för arbetet att samordna det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Se även slutrapport från uppdraget att stärka integrationsperspektivet i det regionala kompetensförsörjningsarbetet (Dnr Å 2018-434:07).

Flertalet projekt har haft svårigheter att rekrytera kvinnor med förutsättningar att tillgodogöra sig de planerade insatserna. Det har därför krävts förändringar av upplägg och reviderade målsättningar i flera projekt. Omställning till mer digitala lösningar, hemarbete och ökad arbetslöshet bland kortutbildade på grund av pandemin hade negativa konsekvenser för denna resurssvaga grupp.

Resultat och framgångsfaktorer

Det finns projekt som visar mycket goda resultat, trots utmaningarna. Gemensamt för de projekt som har visat bäst resultat är närhet till och kunskap om målgrupperna. Kunskap om behov och förutsättningar hos både utrikes födda kvinnor och näringslivet, något som underlättat rekrytering av deltagare och till det en förmåga att kunna erbjuda insatser som leder till arbete.

Från de två projekt som visar de absolut bästa resultaten har 70 respektive 48% av de kvinnor som genomförde insatserna gått vidare till arbete eller studier. Detta jämfört med ett medeltal för de 11 projekten i uppdraget som haft deltagare på 22%. Att 50-70% av deltagare från den aktuella målgruppen är ett gott resultat är tveklöst.

De projekt som lyckats bäst och som har störst möjlighet att driva verksamheten vidare har redan haft verksamhet inom området men utvidgat målgruppen och/eller utvecklat nya arbetsätt.

En försiktig slutsats är att mindre väl anpassade projekt som bygger på reella behov och kunskap om den lokala arbetsmarknaden har varit mest resurseffektiva och lättast att överföra till ordinarie verksamhet.

Två nya yrkesutbildningar för vuxna har utvecklats och kommer att kunna erbjuda en väg till arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor (och män) i framtiden.

Ett socialt företag har bildats och kommer att utgöra en arbetsplats och språngbräda övriga arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor i Linköping.

Ta vara på och nyttja Tillväxtverkets kunskap och erfarenhet

Givet erfarenheterna från detta och ett flertal närliggande uppdrag har Tillväxtverket idag kunskap, erfarenhet och nätverk för att kunna utforma effektiva insatser som bidrar till tillväxt genom kompetensförsörjning och fler företag. Att fler blir delaktiga i samhället genom arbete eller företagande är ett viktigt bidrag till att minska segregationen och öka integrationen på arbetsmarknaden och i näringslivet.

Vi föreslår därför ett nytt uppdrag som kombinerar insatser för att främja företagande och insatser för enklare vägar till jobb och kompetensförsörjning i näringslivet med fokus på utrikes födda kvinnor.

Vi föreslår att ett sådant uppdrag ges till Tillväxtverket och Arbetsförmedlingen gemensamt och att det ska utformas och genomföras i nära samverkan med regioner och näringsliv.

En kort beskrivning finns under rubriken Rekommendationer.

Innehåll

1	Uppdraget.....	11
1.1	Uppdraget, innehåll och genomförande.....	11
1.2	Utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden 2018 och 2021 ..	11
1.3	Mål	12
1.4	Målgrupp för aktiviteterna	12
1.5	Metod.....	12
2	Slutsatser och rekommendationer	15
2.1	Slutsatser	15
2.2	Rekommendationer	16
3	Genomförande – aktiviteter och resultat.....	19
3.1	Genomförande av uppdragets uttalade inriktningar/krav.....	19
3.1.1	Kartlägga och utvärdera befintliga modeller och metoder och ge förslag på hur de ska implementeras i ordinarie verksamhet.....	19
3.1.2	Genomföra uppdraget med utgångspunkt i företagets kompetensbehov och vara ett led i regeringens arbete med att skapa förutsättningar för fler och enklare vägar till jobb och kompetensförsörjning.....	22
3.1.3	Säkerställa erfarenhetsutbyte och genomföra seminarier med relevanta aktörer inom området.	22
3.1.4	Samarbeta med relevanta aktörer och beakta deras erfarenheter från området.....	23
3.1.5	Uppdraget ska genomföras i nära samarbete med näringslivet. ...	23
3.1.6	Samråda med Arbetsförmedlingen kring genomförande av uppdraget.....	23
3.1.7	Uppföljning av projektägarnas upplevelse av medverkan i uppdraget.....	24
3.1.8	Utvärdering av måluppfyllelse, relevans, bärkraftighet och mervärde i projekten (baserat på 4 projekt).....	24
3.2	Utmaningar, lösningar och framgångsfaktorer i projekten.....	25
3.3	Rapporterade resultat och vad händer efter projekttiden.....	27
4	Projekten och sammanfattade slutrapporter	29
	TillVerket.....	29
	Kvinnor kan i Tingsryds kommun!	31
	Naturgårdsakademin	32
	Bildabron.....	33

FATTAR VARANDRA - arbetsgivare och utrikes födda kvinnor hittar varandra genom KomVux lärlingsutbildningar	35
Framtidens yrkeskvinnor i Linköping (FYIL).....	36
Tillväxt Kvinna	37
Connect by FC Rosengård	38
Nya arenor och nätverk för utrikes födda kvinnor	38
Ökad matchning av utrikes födda kvinnor i städbranschen. Utveckling och anpassning av SRY för målgruppen för ökad anställningsbarhet.....	39
Grythyttan Livsakademi	40
Nytta i arbete direkt	41
Bilaga 1 – Ekonomisk redovisning för slutrapport.....	43

1 Uppdraget

1.1 Uppdraget, innehåll och genomförande

Uppdraget att stärka nätverk och kontakter med arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor har genomförts under perioden 2018-2021 som en del i regeringens arbete för att öka sysselsättningen bland främst utrikes födda kvinnor i linje med uppsatta mål för jämställdhet och integration och snabbare etablering.

Uppdraget innehöll tre delar:

- Kartlägga och utvärdera befintliga modeller och metoder och ge förslag på hur de ska implementeras i ordinarie verksamhet.
- Genomföra uppdraget med utgångspunkt i företagets kompetensbehov och vara ett led i regeringens arbete med att skapa förutsättningar för fler och enklare vägar till jobb och kompetensförsörjning.
- Säkerställa erfarenhetsutbyte och genomföra seminarier med relevanta aktörer inom området.

Tillväxtverket skulle i genomförandet:

- Samarbeta med relevanta aktörer och beakta deras erfarenheter från området.
- Genomföra uppdraget i nära samarbete med näringslivet.
- Samråda med Arbetsförmedlingen kring genomförande av uppdraget.

Uppdraget var ett av fyra som, med lite olika inriktning, alla syftade till att utveckla, pröva och finansiera metoder/modeller för att stärka integrationen på arbetsmarknaden, skapa enklare vägar till jobb och öka kompetensförsörjningen i näringslivet.

1.2 Utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden 2018 och 2021

Under 2018 finansierade Tillväxtverket studier och kartläggningar som bland annat syftade till att ta fram aktuell statistik om utrikes födda kvinnor i Sverige och deras deltagande i arbetskraften. Statistik som bland annat visade att (2018) 22% av de kvinnor som då var bosatta i Sverige och i arbetsför ålder var födda utomlands. En stor grupp med olika bakgrund, utbildning, erfarenheter och förutsättningar som de kan bidra med i företag, offentlig sektor och som företagare. Statistiken visade också att det fanns stora regionala skillnader på hur väl vi lyckas med att ta tillvara kvinnornas kompetens. Till exempel så förvärvsarbetade 66% av de utrikes födda kvinnorna i Norrbotten medan det i Blekinge bara var 52%. Jämfört

med inrikes födda kvinnor där cirka 85 % förvärvsarbetar, i hela landet.

Uppdaterad statistik i slutet av 2021 (i slutet av pandemin) visar att långtidsarbetslösheten är fortsatt hög och att utrikes födda är kraftigt överrepresenterade. Utrikes födda utgör 57% av det totala antalet inskrivna arbetslösa men bara 25% av befolkningen. Bland de inskrivna arbetslösa som varit utan arbete i mer än 24 månader utgörs den största gruppen av utrikes födda kvinnor. I gruppen saknar drygt hälften gymnasial utbildning.

1.3 Mål

Tillväxtverkets mål med uppdraget var:

- Att fler utrikes födda kvinnor, även ur gruppen nyanlända, bidrar till kompetensförsörjningen i företrädesvis näringslivet genom anställning eller som företagare.
- Att fler utrikes födda kvinnor deltar i studier, praktik eller andra aktiviteter med syfte att stärka sina möjligheter att ta ett arbete eller starta företag, eget eller tillsammans med andra.
- Att fler kommuner, organisationer och företag med flera bidrar till målen genom att erbjuda nätverk, praktik, utbildning, arbete eller stöd till företagande anpassat till gruppens förutsättningar och näringslivets/arbetsmarknadens behov.

1.4 Målgrupp för aktiviteterna

Utrikes födda kvinnor (inkluderat nyanlända) som har behov av insatser för att kunna ta ett arbete eller starta företag.

- Arbetsgivare (privata och offentliga) med behov av kompetens som kan tillgodoses av personer ur målgruppen ovan.
- Föreningar och organisationer som har behov av att få arbetsuppgifter utförda och möjlighet att ge stöd och handledning till praktikanter/anställda ur målgruppen.

1.5 Metod

Finansiering av projekt

En utlysning genomfördes under 2018 med syfte att identifiera idéer eller befintliga metoder/modeller med förutsättningar att utvecklas, skalas upp och spridas för att bidra till att fler utrikesfödda kvinnor får möjlighet att stärka sin anknytning till arbetsmarknaden och bidra till näringslivets kompetensförsörjning. 37 ansökningar lämnades in.

Totalt finansierades 12 projekt inom ramen för uppdraget. En bredd av projektägare, branscher/yrkesinriktningar och metoder

eftersträvades vid fördelning av projektmedel. Bland de tolv projektägarna finns kommuner, studieförbund, idrottsförening, branschorganisationer, företag och en Science Park.

Uppdraget hade tydliga kopplingar till flera andra uppdrag som Tillväxtverket har genomfört för att öka nyanländas och utrikes föddas företagande och deltagande i arbetskraften. Ambitionen var därför att uppdragen skulle komplettera och stärka varandra i genomförande, kunskapsbyggande och beviljade projekt med hänsyn tagen till den för uppdraget prioriterade målgruppen. Trots målgruppens utsatta situation på arbetsmarknaden ställde vi krav på en tydlig koppling till företags/arbetsgivares kompetensbehov i projekten.

Kunskapsutveckling och nätverksbyggande i projekten

Projektägarna och delvis även deras samarbetspartners och intressenter har regelbundet deltagit i erfarenhetsträffar tillsammans med projektägare i de tre övriga uppdragen med liknande mål och målgrupper.

Flertalet har genom detta bidragit med erfarenheter och kunskap till verktygen 8 insikter och kompetensresan. Verktyg som kan utgöra stöd till kommande projektägare och finansiärer. [Metod- och arbetsmaterial - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](#)

Erfarenhetsträffarna har inneburit att ett antal projekt utvecklat samarbeten och utbyte av kunskap och metoder även utanför träffarna. Samarbeten som stärkt genomförandet och det fortsatta arbetet efter projektavslut. Till exempel har ett samarbete etablerats mellan Mode 3 i Nacka och Textilakademin/Proteko i Borås kring arbetet med att utveckla och driva yrkesutbildningar för utrikes födda/nyanlända.

Projektägarna har deltagit i en anpassad utbildningsinsats kring metoder för mångfald och jämställdhet. Samtliga erbjöds möjligheten att ta del av processtöd och individuell rådgivning inom området.

Genomförda studier och utvärderingar för ökad kunskap

- Anställning eller företagande? En kvantitativ kartläggning av utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering och företagande (2019). [Anställning eller företagande? \(publector.org\)](#)
- Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor – en kvalitativ kartläggning av verksamheter som stärker nätverk och kontakt med arbetsmarknaden (2019). [Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor \(publector.org\)](#)
- Enklare vägar till kompetensförsörjning – strategier för långsiktighet och mångfald (2021). [Enklare vägar till kompetensförsörjning \(publector.org\)](#)

- Näringslivets kompetensförsörjning och enklare vägar till jobb. Utvärdering av fyra regeringsuppdrag inom området (2021). [Näringslivets kompetensförsörjning och enklare vägar till jobb By\(publector.org\)](https://publector.org)

2 Slutsatser och rekommendationer

2.1 Slutsatser

Gruppen utrikes födda kvinnor som inte arbetar eller studerar är målgrupp för ett stort antal projekt och insatser som prövar olika metoder för att kvinnorna ska komma i arbete eller studier. Erfarenheter från genomförande av detta uppdrag är att det finns brister i samordning mellan myndigheter som beviljar projekt och driver eller finansierar verksamheter för målgruppen lokalt och regionalt. Effekter av det är bland annat att det uppstår konkurrens om deltagare och att kvinnor med behov av stöd placeras i projekt med för dem fel inriktning och krav. Något som innebär ökad risk för besvikelser och misslyckanden för både deltagare och rekryterande arbetsgivare.

I den kartläggning som gjorts av vilka verksamheter som erbjuds utrikes födda kvinnor blir det tydligt att de har olika inriktning och vänder sig till kvinnor i olika faser på vägen mot arbetsmarknaden. Rätt använt och med samordning kan det innebära en möjlighet att erbjuda en kedja av insatser som ger utrikes födda kvinnor det stöd som behövs för att närma sig arbetsmarknaden eller företagandet.

De projekt som finansierats inom ramen för detta uppdrag har i flertalet fall haft ambitionen att matcha och stötta till arbete i samverkan med arbetsgivare. Men ett flertal rapporterar att man inte har kunnat rekrytera deltagare, i tillräcklig omfattning, som klarat att tillgodogöra sig den planerade verksamheten. Det har varit svårt för projektägare (och Tillväxtverket) att få fram information om målgruppen, behov och pågående verksamheter med liknande inriktning inför projektstart.

Det finns många exempel på projekt som framgångsrikt matchar utrikes födda kvinnor (och män) till jobb i näringslivet – de gemensamma nämnarna för dem är att de tar utgångspunkt i företags konkreta behov och att man tillsammans vågar pröva nya vägar till målet. Utmaningen är att ta tillvara de metoder som utvecklas och erbjuda flexibla möjligheter i det ordinarie utbudet av arbetsmarknads- och utbildningsinsatser.

En viktig förutsättning är att det finns en stabilitet i de regelverk som omgärdar den här typen av insatser och att kommuner, organisationer och arbetsgivare har god kännedom om dem. Till exempel vilka anställningsstöd som kan användas och vilka ur målgrupperna som kan delta i olika insatser (praktik, utbildning med mera).

Tillväxtverkets slutsats är att det mest effektiva är att finansiera projekt som kan förstärka, utveckla och sprida redan framgångsrika modeller. Ofta innebär det att projektägaren bör vara en aktör som har

en anknytande verksamhet och möjlighet att införliva nya metoder och arbetssätt i den ordinarie verksamheten.

Några av de viktigaste slutsatserna för att framgångsrikt matcha och stötta till arbete och kompetensförsörjning är att:

- både företag och arbetssökande behöver kunna se att det finns en rekrytering/ett jobb inom rimlig framtid och en tydlig plan för hur man ska nå dit
- företaget kan behöva stöd i att identifiera vilken kompetens som verkligen behövs för att utföra arbetsuppgifterna
- rekrytering av deltagare behöver bygga på att deltagarna har intresse av de yrken eller arbetsuppgifter som kan erbjudas i projektet och att de har förutsättningar att tillgodogöra sig verksamheten (utbildning, praktik mm)
- deltagarnas reella kompetens behöver kunna valideras mot företagets krav för identifierade arbetsuppgifter
- utbildningsinsatser behöver anpassas till företagets behov både i innehåll och utformning
- kraven på kunskaper i svenska behöver initialt inte vara så höga. I stället kan utbildning eller språkstöd med fördel erbjudas i anslutning till arbetet

Givet erfarenheterna från detta och ett flertal närliggande uppdrag har Tillväxtverket idag kunskap, erfarenhet och nätverk för att kunna utforma effektiva insatser som bidrar till tillväxt, kompetensförsörjning och fler företag.

2.2 Rekommendationer

Förslag nytt uppdrag:

Tillväxtverket föreslår ett nytt uppdrag byggt på myndighetens samlade erfarenhet och kunskap från ett större antal uppdrag att bidra till tillväxt genom att skapa enklare vägar till kompetensförsörjning och arbete och att främja företagande med fokus på utrikes födda kvinnor.

Uppdraget bör ges gemensamt till Tillväxtverket och Arbetsförmedlingen för att säkerställa att kunskapsunderlag, insatser och uppföljning samordnas för att ge bästa förutsättningar för mesta möjliga nytta.

Ett nytt uppdrag bör innehålla finansiering för följande insatser:

1. Främja företagande och egenförsörjning genom mentorskap, nätverk och rådgivning (fysiskt och digitalt) riktat till utrikes

- födda kvinnor med affärsidéer och intresse för att starta och driva företag.
2. Stöd till kompetenskartläggning, vägledning och coachning av företag med rekryteringsbehov för breddad rekrytering och kompetensförsörjning kopplat till företagets affär och utvecklingsbehov.
 3. Utbildningsinsatser (yrke/arbetsuppgifter), praktik och validering i samarbete med företag (bland annat de som deltar i insatsen ovan) och branscher riktat till utrikes födda kvinnor med förutsättningar att tillgodogöra sig utbildning och andra insatser för matchning mot reella kompetensbehov.
 4. Skapa arbetstillfällen och ekonomisk självständighet genom att stärka befintliga och utveckla nya sociala företag i samarbete med organisationer och företag med inriktning på utrikes födda kvinnor som har kort utbildning, liten arbetslivserfarenhet och svaga kunskaper i svenska.
 5. Utveckla modell för bättre kunskapsunderlag, inklusive statistik och samordning av insatser regionalt i samarbete med regionerna.

Uppdraget ska genomföras i nära samverkan med företrädare för regioner och näringsliv för att säkerställa att det motsvarar behov och att framgångsrika metoder som utvecklas kan införlivas i ordinarie verksamhet.

Förslaget bygger på erfarenheter från ytterligare ett antal uppdrag som slutredovisats under 2021 och 2022 som:

- Uppdrag att främja utrikes födda kvinnors företagande N2018/00213/FF
- Uppdrag att stärka integrationsperspektivet i det regionala kompetensförsörjningsarbetet N2018/01438/RTS
- Uppdrag att skapa enklare vägar till jobb och kompetensförsörjning i näringslivet N2018/0153/KSR

Vidare rekommenderar Tillväxtverket:

Utifrån slutsatserna ovan rekommenderar Tillväxtverket regeringen att utforma uppdrag kommande uppdrag inom kompetensförsörjning och/eller ökat företagande så att de främjar samarbete och samordning mellan relevanta myndigheter för bästa möjliga effekt. Samt att:

- Att veka för att regionerna, inom ramen för deras ansvar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet, ska stärka samarbetet mellan myndigheter, kommuner och privata aktörer med syfte att skapa gemensam kunskap om regionala behov, målgrupperna och en adekvat kedja av insatser för att stötta kortutbildade utrikes födda kvinnor till arbete.

- Att samhällsorienteringen för nyanlända som kommunerna erbjuder alla nyanlända, får ett starkare fokus på arbetslivskunskap och tidig kontakt med arbetsmarknaden. Detta skulle stärka nyanländas möjligheter att snabbare ta del av de insatser som krävs för att få och behålla en anställning.
- Att kommuner tillsammans med Arbetsförmedlingen ges förstärkta möjligheter att samverka med det lokala näringslivet för att via kompetensanalyser, utbildning och praktik stärka matchningen av utrikes födda kvinnors kompetens mot arbete i näringslivet. Modellen Lokala jobbspår kan med fördel utvecklas och spridas till fler kommuner och branscher/yrken.

3 Genomförande – aktiviteter och resultat

3.1 Genomförande av uppdragets uttalade inriktningar/krav

3.1.1 Kartlägga och utvärdera befintliga modeller och metoder och ge förslag på hur de ska implementeras i ordinarie verksamhet.

En kartläggning upphandlades av Oxford Research AB. Det visade sig snart omöjligt att genomföra en fullständig kartläggning då utbudet av projekt och verksamheter som vänder sig till utrikes födda kvinnor är mycket omfattande och det saknas samordning och överblick såväl regionalt som nationellt. Vi valde i stället att göra en övergripande nationell kartläggning och en mer djupgående, avgränsad till tre regioner där 78 verksamheter studerats och utgjort grund för en kategorisering av verksamheterna utifrån karaktäristiska drag. Rapporten mynnar ut i ett antal rekommendationer till myndigheter och andra som finansierar den här typen av verksamhet.

Rekommendationer:

För att underlätta inför planering för kommande insatser rekommenderas därför myndigheter och aktörer som planerar, finansierar och/eller genomför verksamheter på området att:

- Genomföra en noggrann kategorisering av verksamheter baserat på vilka typer av behov dessa adresserar för olika personer inom målgruppen utrikes födda kvinnor, se nedan. Detta är viktigt eftersom målgruppen består av personer med många olika typer av behov och utmaningar. Detta kan sedan med fördel ligga till grund för att utforma framtida insatser och kan ge vägledning för hur medel bör prioriteras. En sådan kategorisering skulle även underlätta för personer inom målgruppen att själva kunna identifiera vilken typ av stöd de är i behov av och när.
- Stärka dialog och samverkan mellan verksamheter som stöttar utrikes födda kvinnor till arbete. Detta är viktigt för verksamhetsdeltagare enkelt ska kunna gå mellan verksamheter i takt med att deras behov förändras.

- Särskilt stödja verksamheter för utrikes födda kvinnor som har ett huvudsakligt fokus på arbete. Detta i och med att det är något som efterfrågas av målgruppen och därmed har potential att stärka dess motivation att delta i dessa verksamheter.
- Genomgående stärka samverkan mellan verksamhetsledare och de offentliga aktörer som möter målgruppen. Detta rekommenderas för att behålla och fortsätta främja att systemet blir transparent och effektivt, i synnerhet för att underlätta rekrytering av deltagare.

Förslag till kategorisering av verksamheter utifrån den fördjupade kartläggningen.

Kategori (huvudsaklig metod)	Karakteristiska drag
Arbete genom social integration	<ul style="list-style-type: none"> • Träning i svenska • Självstärkande aktiviteter • Samhällsorientering • Gruppträffar
Arbete genom praktik	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsträning • Praktikprogram • Erbjuder i vissa fall faktiska jobb
Arbete genom nätverk	<ul style="list-style-type: none"> • Inspirationsträffar • Seminarier • Studiebesök • Kontaktskapande
Arbete genom individuell rådgivning	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorskapsprogram • Kurser • Individuella träffar och individuellt stöd
Arbete genom utbildning i företagande	<ul style="list-style-type: none"> • Utbildningar/rådgivning specifikt vad gäller företagande • Kurser som ofta kombineras med andra aktiviteter

Rapport: Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor – en kvalitativ kartläggning av verksamheter som stärker nätverk och kontakt med arbetsmarknaden (2019). [Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor \(publector.org\)](https://publector.org/)

Slutsatser för långsiktighet och implementering

För att stärka kunskapen om förutsättningarna för implementering i ordinarie verksamhet upphandlades Sweco AB 2020 för att utifrån projekt i samtliga fyra uppdrag identifiera förutsättningar för långsiktighet och implementering.

Sweco identifierar följande tjänster som framgångsrika för att snabba på vägen till jobb och kompetensförsörjning:

- Satsa på arbetssökande som står relativt nära arbetsmarknaden och som med relativt små insatser kan matchas mot konkreta jobb.
- Kortare utbildningsinsatser för att introducera i yrke eller komplettera med det som behövs vid övergång från liknande yrke i tidigare hemland.
- Matchning mot konkreta arbetsgivares uttalade behov där de är redo att anställa.
- Arbetsgivare som förbereder arbetssökande för jobb inom den egna organisationen.
- Anpassning av förväntningar och kultur hos arbetsgivaren om de inte är vana vid språksvaga medarbetare, exempelvis genom språkparlörer, förberedande samtal och andra mindre insatser tillsammans med större matchningsinsatser.
- Validering med verktyg som är förankrade hos de arbetsgivare som ska anställa.

Rapporten mynnar ut i sammanfattade framgångsfaktorer och förslag på strategier för framtiden.

Framgångsfaktorer för långsiktighet/implementering:

- Att varje projekt placeras i ett tydligt strategiskt sammanhang med bestämda framtida förvaltare eller finansiering.
- Att sträva mot en högre grad av insatser som ägs av eller tillsammans med arbetsgivarnära eller privata aktörer.
- Att knyta insatsen till arbetsgivares ordinarie arbete med affärsutveckling och kompetensförsörjning. Ett sådant arbete bör inkludera kompetensutveckling för arbetsgivare i syfte att stärka deras förmåga till strategisk kompetensförsörjning, breddad rekrytering och formulering av egna kompetensbehov.
- Att på olika sätt sänka trösklarna för arbetsgivares deltagande. Det kan exempelvis röra sig om administrativt stöd för anställning, tillhandahållande av tolk under arbetsplatsintroduktionen eller att som insatsens ägare ta på sig arbetsgivaransvaret under anställningens första tid.

Sammanfattningsvis pekar de samlade lärdomarna från denna studie på att den arbetsgivarnära kunskapen och det förtroendekapital som följer med det är en stor framgångsfaktor för att lyckas med insatser som ska kombinera arbetsgivares och arbetssökandes behov.

Rapport: Enklare vägar till kompetensförsörjning – strategier för långsiktighet och mångfald (2021). [Enklare vägar till kompetensförsörjning \(publektor.org\)](https://publektor.org)

3.1.2 Genomföra uppdraget med utgångspunkt i företagens kompetensbehov och vara ett led i regeringens arbete med att skapa förutsättningar för fler och enklare vägar till jobb och kompetensförsörjning.

Utlysningar och beslut om genomförande av projekt har haft tydliga villkor om samverkan med näringslivet i form av företag/arbetsgivare med rekryteringsbehov. Det innebär att näringslivsorganisationer och /eller företag förväntades medverka i planering och genomförande av projekten så långt möjligt som samarbetspart, projektägare, mottagare av praktikanter eller anställda. Samtliga beviljade projekt har motsvarat kravet på att kunna erbjuda kontakt med arbetsgivare och har planerat för och genomfört insatser för att stärka deltagarnas kompetens och anställningsbarhet. Utbildning, praktik, språkträning och subventionerade anställningar har varit viktiga inslag i projekten. Flera utbildningar har utvecklats och genomförts i samarbete med anställande företag och/eller branschorganisationer. Exempel är yrkesutbildningar inom textil och städ/lokalvård.

3.1.3 Säkerställa erfarenhetsutbyte och genomföra seminarier med relevanta aktörer inom området.

Genom hela uppdraget har vi samlat projektägarna i samtliga fyra uppdrag med liknande mål och målgrupper till gemensamma träffar för erfarenhetsutbyte, kunskapsutveckling och medverkan i det utvecklingsarbete som lett fram till metodmaterialen Kompetensresan och 8 insikter för enklare vägar till jobb. [Metod- och arbetsmaterial - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](https://tillvaxtverket.se)

Samtliga projekt erbjöds utbildning och processtöd i mångfald och jämställdhet som innebär möjligheter till utbyte med andra projektägare och de upphandlade experterna på området.

Slutsatser och rekommendationer för att stärka mångfaldsperspektivet, Tillväxtverket:

- bör vid finansiering ställa tydliga krav på hur målgrupperna ska ges möjlighet till inflytande i projektet. Till exempel genom representation i styr- och ledningsgrupper. Flertalet projekt har idag endast former för inflytande över det egna deltagandet.
- bör underlätta för projekten genom att förmedla kontakter och bidra till att skapa nätverk för utveckling och fortsatt finansiering.

- främja alternativa vägar att nå målgrupperna (inte bara via Arbetsförmedlingen).
- definiera krav på förberedelser, förstudier, förkunskap med mera för att projekten ska ges rätt förutsättningar.
- samla in och tillgängliggöra kunskap från finansierade projekt för spridning.

Information om och länkar till utbildning och processtöd: [Processtöd - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](#)

Utbildning (filmer och övningar): [Filmer och material till processtöd - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](#)

3.1.4 Samarbete med relevanta aktörer och beakta deras erfarenheter från området.

Projektägarna var i flertalet fall vana aktörer på området med långvarig kontakt med målgrupper och kunskap om näringslivets behov av kompetens och stöd för en vidgad rekrytering. Genom att samla projektägare från samtliga uppdrag till erfarenhetsutbyten och utbildning skapades förutsättningar för samarbete med många olika aktörer och myndigheter på projektnivå.

Erfarenhetsträffarna kombinerades med utbildningsinslag kring metodik men också aktuellt från berörda myndigheter som Arbetsförmedlingen och Svenska ESF-Rådet med syfte att stärka samarbetet och förutsättningar för fortsatt verksamhet.

Tillväxtverket har också samverkat med Delegationen för unga och nyanlända i arbetslivet, DUA i gemensamma projekträffar och informations-spridning men också i DUA:s utvecklingsarbete.

3.1.5 Uppdraget ska genomföras i nära samarbete med näringslivet.

Framför allt har detta skett på projektnivå, med näringslivet som projektägare, partners och mottagare av praktikanter och arbetskraft. Representanter för branscher har också bland annat medverkat i utvärdering och analysträffar.

3.1.6 Samråda med Arbetsförmedlingen kring genomförande av uppdraget.

Tillväxtverket har haft kontinuerlig kontakt med Arbetsförmedlingen som också medverkat vid flertalet erfarenhetsträffar. Frågor som varit aktuella har varit rekrytering av deltagare, möjlighet till praktik, stöd för att lösa utmaningar i enskilda projekt samt information till projektägare om nya insatser/program och möjligheter till finansiering och samverkan med Arbetsförmedlingen.

3.1.7 Uppföljning av projektägarnas upplevelse av medverkan i uppdraget

Sju av tolv projektägare har svarat på frågor i en enkät för uppföljning av nyttan av medverkan i uppdraget.

Samtliga svarande anger att de fått stärkt förmåga att ge stöd till utrikes födda kvinnor att närma sig arbetsmarknaden.

Överlag är projektägarna nöjda eller mycket nöjda med det utvecklingsarbete och de stärkta förmågor i organisationen som projektfinansieringen gjort möjligt.

Några kommentarer:

- *Vi har fått ett fokus på målgruppen som vi inte haft tidigare samt stärkt och utvecklat samarbetet mellan civilsamhälle och kommunen. Fler utrikesfödda kvinnor med försörjningsstöd har gått till arbete och studier än tidigare och fler kvinnor har tagit del av insatsen extratjänst än tidigare.*
- *Utvecklat ett flertal projekt inom organisationen utifrån erfarenheter från Narturgårdsakademin främst inom nya TIA projekt inom integrationsområdet och interna projekt.*
- *Jag tycker det har varit oerhört givande att delta i projekt finansierat av TVV, att på ett så tydligt sätt koppla målgruppen till de behov/resursbristen som råder i näringslivet. Väldigt givande att vid erfarenhetsutbytena ta del av flertalet spännande projekt. Projekt som drivs med så många olika projektägare, där så många befinner sig eller har en stark förankring till näringslivet.*
- *Önskvärt vore om man i ett förebyggande arbete initial och ett samarbete med AF innan man går ut med utlysning, att det inte krockar med befintliga upphandlingar och avtal inom AF områden.*
- *Stödet från TVV har gjort det möjligt för oss att lära oss i samarbete med målgruppen, kommunen och arbetsgivare hur en kan driva kommunal vuxenutbildning som hjälper arbetsgivare att rekrytera i gruppen utrikes födda kvinnor. Utan stöd från TVV hade vi inte haft förutsättningar/resurser att nå dit vi nått idag.*

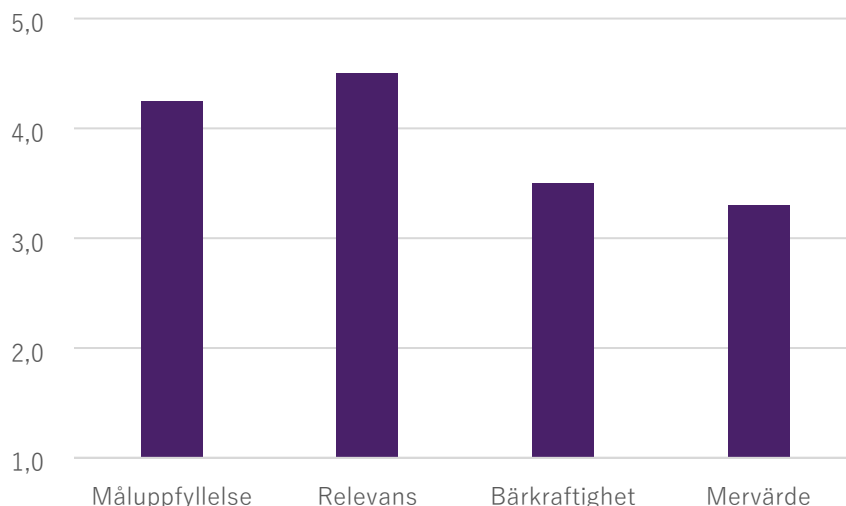
3.1.8 Utvärdering av måluppfyllelse, relevans, bärkraftighet och mervärde i projekten (baserat på 4 projekt)

Sammanfattningsvis konstaterar utvärderaren att insatsernas uppsatta mål i regel helt eller delvis har uppnåtts under projektens löptid. Måluppfyllelsen är lägst i det fall där projektägaren inte lyckats med att identifiera och anpassa insatserna efter målgruppens förutsättningar på ett adekvat sätt.

Alla fyra projekt uppfyller en hög grad av relevans sett till uppdragets syfte och mål. Bärkraftigheten är hög i de två projekt som har utvecklat och bepröva metoder och modeller inom ramen för projektägarens befintliga verksamhet, och lägre för den projektägare som är beroende av extern finansiering för att bedriva sin verksamhet. För ett av projekten hänger den låga bärkraftigheten ihop med låg måluppfyllelse och relevans, vilket i sin tur orsakats av bristande målgruppsinsikt.

Alla fyra projekt har dock bidragit till ett tydligt mervärde i och med att extra resurser satsas på en i många avseenden utsatt grupp som sällan nås av etablerade insatser. Det viktigaste mervärdet av projekten är att individer ur denna målgrupp, som av många bedöms stå mycket långt från arbetsmarknaden, har fått anställning eller gått vidare till andra former av sysselsättning så som studier.

Projektens måluppfyllelse, relevans och bärkraftighet i Nätverk och kontakter på arbetsmarknaden för utrikesfödda kvinnor



3.2 Utmaningar, lösningar och framgångsfaktorer i projekten

Gemensamt för flertalet projekt:

- Alla projekt med deltagare har rekryterat utrikes födda kvinnor med låg utbildning, liten eller ingen arbetslivserfarenhet och bristande kunskaper i svenska.
- Flertalet projekt rapporterar att många av deltagarna också haft ohälsa och/eller sociala förhållanden som förstärkt svårigheterna att etablera sig på arbetsmarknaden.
- Rekrytering via Arbetsförmedlingen har i många projekt försvårats av den omstrukturering som myndigheten

genomgått under projektperioden. Rekrytering har i stället lösts i samarbete med kommuner, SFI-utbildningar och ideella föreningar och nätverk.

- Förändringar av regelverk och möjliga insatser (praktik och Extratjänst) under pågående projekt har försvårat och i ett fall inneburit att projektet avbröts.
- Restriktionerna med anledning av Covid-19 innebar stora krav på omställning i verksamheten och för deltagande kvinnor och att färre företag kunde erbjuda praktikplats eller anställning. Flera projekt har dock utvecklats och med framgång använt digitala stöd i arbetet och kunnat erbjuda fortsatt verksamhet.
- Deltagande kvinnor har stärkt sina nätverk, fått kunskap om och kontakt med arbetsmarknaden lokalt, utvecklat sina kunskaper i svenska språket.

Vi konstaterar att utmaningarna har varit stora och att projektägarna har haft olika förutsättningar att hantera dem. Trots stor efterfrågan på arbetskraft och positiv förväntan på att kunna bidra till matchning mot konkreta behov har många projektägare konstaterat att de deltagare man haft möjlighet att rekrytera har haft en längre väg till arbete än förväntat. Verksamheten har behövt anpassas till deltagarnas förutsättningar och behov, de konkreta resultaten blir svåra att mäta i övergång till arbete eller studier.

Bedömningen utifrån läges- och slutrapporter är att flertalet deltagare har gjort personliga framsteg och på olika sätt närmat sig arbetsmarknaden. Projektägare och samarbetsparter har skaffat sig viktiga erfarenheter, kunskaper om målgruppen och utvecklat metoder och verktyg som kommer att vara till nytta i framtida verksamhet.

Övriga observationer:

Det finns inget tydligt samband mellan kostnad per individ och framgångsrikt projekt avseende hur stor andel av deltagarna som gått vidare till anställningar eller studier. En försiktig slutsats kan vara att mindre projekt, med avgränsad målgrupp och en projektägare som kan ta tillvara resultat i ordinarie verksamhet har varit mer framgångsrika till lägre kostnad.

Projekt som haft möjlighet att rekrytera kvinnor med uttalat intresse för det yrke eller arbetsuppgifter som varit aktuella och som genomfört utbildning till bristyrken i samarbete med näringslivet rapporterar högre andel till arbete.

Projektägare med förankring i och kontakter med näringsliv, kommun, Arbetsförmedlingen och/eller ideell sektor har haft större möjligheter att rekrytera kvinnor med rätt förutsättningar för att tillgodogöra sig insatserna i projektet och att implementera metoder och verksamhet i egen eller samarbetspartners verksamhet.

Projektägare som har haft förankring hos eller nära kontakt med rekryterande arbetsgivare rapporterar högre andel kvinnor till arbete.

Projekt som har haft svårt att rekrytera kvinnor med förkunskaper eller andra förutsättningar att tillgodogöra sig den planerade verksamheten tenderar att ha högre kostnader per deltagare och per kvinna till arbete. En förklaring verkar vara att de projekten behövt investera mer resurser i personal för att kunna ge stöd till deltagarna på fler områden och mer individualiserat.

3.3 Rapporterade resultat och vad händer efter projekttiden

Projektägare:

Totalt 12 projekt beviljades medel för genomförande. Hälften av projekten pågick under större delen av uppdragstiden. Två avslutades i förtid på grund av förändrade förutsättningar (Extra-tjänster upphörde, samarbetspartners avbröt). Ett projekt hade ett längre uppehåll för att kunna omorganisera och skapa bättre förutsättningar för genomförandet. Ett projekt som beviljades medel för att utveckla en anpassad yrkesutbildning inom städ/lokalvård hann på grund av Coronapandemin inte genomföra den med deltagare inom projektperioden.

- Företag, privat: 3 st
- Företag, offentligt ägt: 2 st
- Branschorganisation: 1st
- Kommun: 2 st
- Folkbildning: 3 st
- Ideell organisation: 1 st

Deltagarna:

Med reservation för viss osäkerhet avseende uppföljning av deltagare som avslutat projektet och inte direkt övergått i arbete eller studier

- Antal projekt med deltagare: 11 st
- Antal deltagande kvinnor: 1 643 st
- Antal kvinnor till anställning: 276 st
- Antal kvinnor till studier: 83 st

Kostnader:

- Totalt utbetalt projektmedel: 29 523 000 kr
- Högsta belopp: 4 939 347 kr

- Lägsta belopp: 806 500 kr
- Medel: 2 460 269 kr
- Belopp per deltagande kvinna: ca 18 000 kr
- Belopp per rapporterad kvinna till studier eller arbete, hela uppdraget: 82 000 kr
- Lägst kostnad per kvinna till studier eller arbete: 47 171 kr
- Högst kostnad per kvinna till studier eller arbete: 233 718 kr

Övriga resultat:

- Projektägare som driver verksamheten vidare: 3 st
- Metoder implementerats i ordinarie verksamhet: 7 st
- Projekt som upphört utan någon rapporterad fortsättning: 2 st
- Ett socialt företag har bildats för att erbjuda arbete åt utrikes födda kvinnor.
- Två nya yrkesutbildningar har utvecklats och etablerats.

4 Projekten och sammanfattade slutrapporter

TillVerket

Projektägare: Innanförskapsakademien Jämtland AB (inledningsvis Östersundshem).

[Om Innanförskapsakademien | Verket Östersund \(verketostersund.se\)](http://verketostersund.se)

Projektid: 181001 - 211031

Projektmedel, utbetalt: 4 939 347 kr

Mål/syfte: Fler utrikes födda kvinnor i arbete genom utbildning framför allt med inriktning hotell/konferens/service lokalt.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor med låg eller ingen utbildning och liten arbetslivs-erfarenhet.

Samarbetspartners: Lokalt näringsliv, Arbetsförmedlingen, Östersunds kommun.

Resultat

46 deltagare, 46 har fått utbildning, 25 har/har haft anställning i anslutning till programmet, efter avslutat projekt har 16 kvinnor fortsatt anställning, 3 har praktik.

- *Fler utrikesfödda kvinnor i arbete.* Resultaten på individnivå i fråga om arbete är mycket positiva sett utifrån deltagargruppens förutsättningar. Att så stor andel som 46 procent av deltagarna har eller har haft någon form av anställning visar att projektverksamheten i hög grad har lyckats med att få in deltagarna på arbetsmarknaden även om det i ett antal fall rör sig om kortare anställningar på timmar eller deltid. Efter långa perioder av arbetslöshet har dessa kvinnor kommit in på arbetsmarknaden och vid projektets slut har en fjärdedel av deltagarna en löneinkomst som försörjning.

- *Kvinnor har fått utbildning som matchar kompetensbehov inom hotell/konferens/ service lokalt.* 46 av projektets förväntade 55 deltagare har genomgått utbildning som genomförts tillsammans med lokala näringsidkare inom restaurangbranschen.

- *Utbildningen har anpassats efter kvinnornas kontext, erfarenheter och kompetens.*

Eftersom flertalet deltagare inte har haft någon utbildningsbakgrund och i många fall varit analfabeter har samtliga utbildningsmoment gjorts så praktiska som möjligt. Teoretiska delar som receptläsning har förenklats genom att använda bilder och enklare svenska. Stora delar av utbildningen har byggt vidare på de kunskaper som gruppen redan har och förvärvat kring matlagning i en "icke arbetsrelaterad kontext".

- *Lokala företag har fått ökad förståelse för mångfaldsrekrytering och mångkulturellt ledarskap.* Flertalet arbetsgivare som projektet

samarbetade med hade redan erfarenhet att rekrytera personer av annat etniskt ursprung. Men få hade erfarenhet att ta emot personer med lika svagt utvecklad svenska motsvarande den nivå som deltagare i projektet, hade.

Utvärderingen vittnar om att språkträningen, lärande kopplat till yrkesutövandet samt de sociala aspekterna har utgjort de viktigaste faktorerna för upplevelsen av förbättrad livskvalitet och egenmakt. De intervjuade menar är att de har fått ett aktivt personligt stöd i processen att skaffa ett arbete som inte en handläggare på Arbetsförmedlingen har möjlighet att ge.

Utmaningar och lösningar

- Arbetsförmedlingens neddragningar och svårt att få tillgång till deltagare vilket löstes via praktikbeslut i projektet. Subventionerade anställningar varit en utmaning att få till för en del av deltagarna.
- Deltagare med sämre kunskaper i svenska än planerade krav har gjort att deltagarna inte har kunnat gå vidare till annan utbildning. I stället fokus på matchning direkt mot jobb samt dialog med SFI om restaurang-svenska för målgruppen.
- Deltagare med svåra sociala förhållanden som försvårade deltagande och arbete. Tid har behövt läggas på detta i stället för arbete med arbetsgivarsidan.
- Coronapandemin och restriktionerna innebar att planerna på att öppna restaurang inte kunde genomföras. Ersattes med deltagande i en digital mat och kulturfestival.
- Färre anställningsmöjligheter inom restaurang och hotell på grund av pandemin. Kontakter skapades med andra branscher med rekryteringsbehov.
- Konflikter på arbetsplatser på grund av traditioner och religion. Värdegrundsfrågor kopplat till arbete blev en del av utbildningen.
- Förankring via styrgruppsrepresentanter fungerade inte så projektet har byggt samverkan direkt med berörda förvaltningar och myndigheter och ingår nu i flera samverkansgrupper.
- Coronapandemin, målgruppens stora behov och otillräcklig kompetens på det psykosociala området har varit utmaningar som lett till att man inte fått den spridning som förväntades.

Framgångsfaktorer:

- Väldigt motiverade deltagare med förtroende för verksamheten.
- Noga urval av deltagare med drivkraft och intresse för servicearbete.
- Stark koppling till näringslivet, arbetsgivare står för utbildningen.
- Samarbete med företagen som ambassadörer i sina nätverk.
- En modell som lyfter fram individers informella kompetenser.

Vad händer efter projektet: Det pågår en diskussion med styrelsen kring förtydligande av Innanförskapsakademiens uppdrag och verksamheten är representerad i en intern processkartläggning inom kommunen.

Kvinnor kan i Tingsryds kommun!

Projektägare: Tingsryds kommun

Projektid: 181101 - 200930

Projektmedel, utbetalt: 1 213 405

Mål/syfte: Syftet var att introducera kvinnorna för den lokala arbetsmarknaden och öka förståelsen för vilka arbeten som kan vara aktuella och vad som behövs för att komma i arbete. Bygga självförtroende och skapa förebilder.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor som fått/tagit del av få insatser.

Samarbetspartners: Kommunens förvaltningar, lokalt näringsliv, Arbetsförmedlingen och SFI.

Resultat

26 kvinnor deltog i projektet, 20 kvinnor fullföljde. 10 av dessa har fått anställning och 5 har påbörjat studier (70%), en person har anställning och studerar på deltid.

Metoderna som utvecklats har påverkat och implementeras i kommunens ordinarie verksamhet. Kommunens arbetsmarknadsenhet har fått större förståelse för kvinnornas situation och utmaningar i ett nytt samhälle med nya förväntningar och krav.

För det lokala näringslivet har projektet inneburit att man fått hjälp med kompetens-försörjning men framför allt tydliga arbetsätt för ett fortsatt samarbete och goda relationer som innebär att arbetsgivare nu kontaktar arbetsmarknadsenheten när man har rekryteringsbehov. Alla deltagare har ökat sin kunskap i talad svenska.

Utmaningar och lösningar:

- Coronapandemin som satte stopp för fysiska träffar, genomförande av handledarutbildning och erfarenhetsutbyte mellan kvinnorna som fått jobb och de som ännu inte nått dit. Restriktionerna påverkade också arbetsättet till mer individuell coaching via digitala verktyg och att färre kompetenshöjande insatser kunde genomföras.
- Förändringar i deltagargruppen (anställningar, studier, flyttar mm) har framför allt påverkat möjligheten att följa upp språkutvecklingen på gruppnivå.
- Närvaron i inledningen. Att få deltagarna att förstå vikten av att vara närvarande och att meddela frånvaro.
- Tillgången till barnomsorg på heltid. Förståelse hos och samarbetet med förskoleverksamheten för att möjliggöra deltagande i aktiviteter som syftar till att komma ut i arbete. Dialog inleddes på chefsnivå.
- Konkurrens om praktikplatser. Systematiskt arbete för att planera vilka praktikplatser som är tillgängliga för olika grupper vid olika tider på året.
- Arbetsförmedlingens omorganisation försvårade. Telefontid en gång i veckan har delvis löst problemen.

- Extratjänsternas upphörande och återinförande. Att de upphörde i inledningen av projektet innebar att det fanns tid till förberedande verksamhet. När de återkom var deltagarna mer förberedda för att komma ut i arbete. Utmaningen blev en fördel.
- (För) höga krav på språkkunskaper. Arbetsgivare har utmanats och man har jobbat med att hitta individuella lösningar.

Framgångsfaktorer:

- Samarbetet mellan kommunens olika förvaltningar och verksamheter för att utveckla processer med ett tydligt fokus på individens behov. Möjligheten att använda språkstöd.
- Möjligheten att erbjuda arbetsgivare språkstöd, kontinuerlig kontakt och uppföljning under både praktik och anställningar.
- Att finnas till hands för att lösa problem.
- Möjlighet att erbjuda anpassade kortare anpassade utbildningsinsatser.
- Fadderskap med handledare på praktik/arbetsplats.
- Trygghet genom kontinuitet med samma coach genom hela processen oavsett vilken verksamhet man deltar i.

Vad händer efter projektet: Projektets metoder överförs till Arbetsmarknads-enhetens grundutbud av tjänster och erbjudas till både kvinnor och män. Handledarutbildningen som utvecklats i projektet kommer att genomföras.

Lärande: Ett lågintensivt men metodiskt arbete för att stärka självförtroende, hälsa, kompetens och kunskap om arbetsmarknaden kan ge goda resultat om det genomförs i samverkan inom kommunen och i nära kontakt med rekryterande arbetsgivare.

Naturgårdsakademin

Projektägare: Studieförbundet Vuxenskolan Blekinge

Projektid: 181001 – 200430

Projektmedel, utbetalt: 4 674 370 kr

Mål/syfte: Att fler utrikes födda kvinnor skulle få kunskap om de gröna näringarna i Sverige genom studiebesök, utbildning/föredrag och "Prova På" eller praktik med anställning eller företagande inom sektorn som mål för individen. Att starta ett socialt företag för att kunna erbjuda arbetsträning och arbete.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor med intresse för arbete i de gröna näringarna i Blekinge och Skåne.

Samarbetspartners: Kommuner i Skåne och Blekinge, SFI-leverantörer, Arbetsförmedlingen och arbetsgivare inom de gröna näringarna.

Resultat

400 deltagare i totalt 8 x 15 veckor, 100 har genomfört praktik eller Prova På-period och cirka 20 har fått anställning.

Samtliga deltagare har utökat sitt nätverk, utvecklat sitt språk och förmåga att kommunicera på svenska och stärkt sitt självförtroende och vågar söka arbete.

Inget företag eller socialt företag har startats.

Utmaningar och lösningar:

- Långdragna rekryteringsprocesser till samtliga 8 omgångar. Uppsökande verksamhet och samarbete med till exempel SFI i kommunerna.
- Långa resvägar och få deltagare med körkort. Handledare och coacher har hämtat och lämnat. Gemensamma utflykter/studiebesök i minibussar.
- Coronapandemin och restriktionerna. Distanslösningar.
- Deltagare som anvisades via Arbetsförmedlingen var ibland inte informerade om projektet eller intresserade av arbete gröna näringarna.
- Svårt att fylla platserna. Även män rekryterades till några av grupperna. Sänkta krav på förkunskaper i svenska och ökade resurser för språkstöd.
- Att samordna genomförandet med SFI-studier på halvtid och deltagare med olika förkunskaper. Ökad planering, mer resurser och individuella uppgifter.
- Rädsla för att arbeta/vara anställd. Mer stödjande och kurativa insatser.
- Att hitta praktikplatser både före och än mer under coronapandemin.

Framgångsfaktorer:

- Stora individuellt inriktade insatser för att coacha och stötta deltagarna att närma sig arbetsmarknaden.
- Flexibilitet i planering och genomförande.

Vad händer efter projektet: Framgår inte av redovisningen.

Lärande: 15 veckor har varit för kort tid för flertalet deltagare. Man har tagit stora steg och stärkt sitt självförtroende mm men flertalet har inte nått hela vägen fram till arbete eller företagande. Projektet hade ambitionen att svara mot de stora rekryteringsbehov som finns i de gröna näringarna men man hade troligen missbedömt möjligheten att kunna rekrytera deltagare med intresse och förutsättningar att efter en ganska kort projekttid gå ut i praktik eller anställning. Projektet visar på vikten av att göra ett ordentligt förankringsarbete och analys för att kunna rikta insatserna rätt.

Bildabron

Projektägare: Studieförbundet Bilda Sydöst, [Verksamhet och arbetsmetod — Gårdhuset \(gardshuset.se\)](https://www.verksamhetocharbetsmetod.se/)

Projektid: 181001 - 210930

Projektmedel, utbetalt: 2 508 000 kr

Mål/syfte: Att öka anställningsbarheten hos kvinnor som står långt från arbetsmarknaden. Samverkan med mindre kommuner, civila samhället och arbetsgivare. Samt att skapa en webbplattform för erfarenhetsutbyte.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor, icke-europeisk härkomst, utan grundskolekompetens, annan kulturell förståelse av arbete och ingen erfarenhet av förvärvsarbete.

Samarbetspartners: Kommuner, ideella organisationer, lokala arbetsgivare.

Resultat

53 kvinnor har deltagit i projektet, varav 11 har fått arbete under kortare eller längre tid.

Ett socialt bemanningsföretag (Empower by Bilda AB) har startats för att anställa kvinnor ur målgruppen.

Utmaningar och lösningar:

- Samverkan med kommuner har varit svårt att få till stånd med ett undantag. Rekrytering av deltagare har i stället i stor utsträckning skett i samarbete med civila samhället.
- Arbetsgivares inställning och villighet att ta emot målgruppen har varierat stort. Lantbruksföretagarna är positiva men kan bara erbjuda säsonganställningar. Projektet har därför fokuserat på utbildning i lokalvård där anställningsmöjligheterna verkar störst för målgruppen.
- Coronapandemin och behovet av distansarbete. Den redan planerade och uppbyggda webbplattformen möjliggjorde en snabb omställning.
- Fysisk ohälsa. Undervisning i kost och motion samt information om hälsa på modersmålet.

Framgångsfaktorer:

- Att möta deltagarnas behov på individuell nivå, särskilt språkligt.
- Att kombinera språkundervisning med yrkesspår och arbete.
- Att vara lyhörda för deltagarnas önskan att arbeta och inrikta insatserna på att underlätta vägen till arbete.
- Att Bilda är en känd och pålitlig aktör sen länge inom området och som kommer att finnas kvar efter projektet skapar kontinuitet och ger legitimitet.
- Att våga testa nya och oprövade metoder.
- Snabbt och obyråkratiskt arbetssätt i relation till näringsliv och arbetsgivare.

Vad händer efter projektet: Verksamheten fortsätter med stärkta nätverk och fler samarbetspartners och framför allt fler arbetsgivare. Uppbyggnaden av det sociala bemanningsföretaget fortsätter med syfte att korta tiden till anställning för utrikes födda kvinnor och män.

FATTAR VARANDRA - arbetsgivare och utrikes födda kvinnor hittar varandra genom KomVux lärlingsutbildningar

Projektägare: Mode3 AB

Projektid: 180910 – 211130 (inkl cirka 7 månaders uppehåll)

Projektmedel, utbetalt: 1 071 431 kr

Mål/syfte: Syftet var att skaffa kunskap om hur en kan arbeta med matchning så att den fungerar både för arbetsgivare och för utrikes födda kvinnor. Mer specifikt att hjälpa arbetsgivare inom TEKO/textilt hantverk och Utemiljöbranschen/skötsel av utemiljö att rekrytera bland gruppen utrikes födda kvinnor.

Mål/syfte:

- erbjuda arbetsgivare att under kvalitetssäkrade former ta emot lärlingar och få tid att lära känna och lära upp nya medarbetare från gruppen utrikes födda kvinnor, rekrytera bredare
- erbjuda utrikes födda kvinnor möjligheten att under trygga och motiverande omständigheter få lära känna ett yrke och specifika arbetsgivare och medarbetare, bredda sin syn på sina egna möjligheter att skaffa sig försörjning.

Det övergripande målet för hela projektet var ursprungligen att arbetsgivare inom TEKO- och utemiljöbranschen 2021-11-30 skulle ha anlitat eller anställt totalt 100 utrikes födda kvinnor.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor med låg utbildning och intresse för de yrkesinriktningar som projektet erbjöd.

Samarbetspartners: Nacka kommun.

Resultat

Mode 3 driver idag yrkesVUX/uppdragsutbildningar med inriktning:

- yrkesvux textilt hantverk & hållbarhet i samarbete med skrädleri i Stockholm (10 elever i januari 2022)
- uppdragsutbildning skötsel av utemiljöer i samarbete med branschorganisationen Trädgårdsnäringens Centrala Yrkeskommitté, TCYK (10 elever startar introduktionskurs 21/2).
- Projektet har bidragit till att arbetsgivare inom TEKO-branschen har anlitat minst 5 personer.
- 30 utrikes födda kvinnor har fått utbildning inom textilt hantverk.
- Utvecklat, förankrat och startat två Yrkesvux-utbildningar i samarbete med företag i branscherna. Utbildningarna genomförs i form av en serie enstaka kurser för maximal flexibilitet.
- Utvecklat samarbete med företag om APL-platser i båda branscherna.
- Ett stort kontaktnät för den fortsatta verksamheten.

Utmaningar och lösningar:

- Det visade sig mer komplicerat än väntat att få till rätt förutsättningar för att etablera nya Yrkesvux-utbildningar och att

erbjuda och få finansiering för platser över kommungränser. Det är många aktörer, både offentliga och privata som behöver samverka och bidra till utvecklingen. Det kräver kunskap och kontakter som delvis behövt utvecklas under projektperioden.

- Coronapandemin innebar att skolan behövde vara stängd i perioder och drivas med olika begränsningar på grund av restriktionerna.
- De elever som deltog i de inledande lärlingsutbildningarna hade sämre förutsättningar än förväntat att klara av utbildningen och ingen klarade att förbereda sig för praktik/lärling.
- Studiestöd för kvinnor med kort utbildning,
- Synen på kvinnors rätt till utbildning.
- Svårt att rekrytera rätt.
- Textilhantverksbranschens villkor.

Framgångsfaktorer:

- Yrkesvux-utbildning på distans, fysiskt och med färre ledarledda timmar, som genomfördes med deltagande kvinnor med gymnasieutbildning och inget krav på praktik (pga pandemin) pågår nu.
- Flexibiliteten i serier av kurser innebär att kvinnorna lättare kan anpassa studierna till att vara småbarnsföräldrar.
- Uthållighet, engagemang och kompetens hos projektägaren.

Vad händer efter projektet: Yrkesvux-utbildningar i form av serier av kurser kommer att fortsätta bedrivas och erbjudas till utrikes födda i Stockholms län med fokus på Nacka kommun.

Framtidens yrkeskvinnor i Linköping (FYIL)

Projektägare: Ibn Rushd Studieförbund Östra

Projektid: 181101 - 210228

Projektmedel, utbetalt: 2 435 100 kr

Mål/syfte: Att fler utrikes födda kvinnor får arbete och egen försörjning och att utveckla den egna organisationen inom kompetensförsörjning.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor som inte arbetat i Sverige.

Samarbetspartners: Borago Utbildning AB (upphandlade)

Resultat (kvantitativa): 96 kvinnor har genomfört 10 veckors utbildning inom lokalvård. 48% = 46 kvinnor till jobb.

Resultat, övrigt: Projektet och utbildningen får mycket bra betyg av deltagarna. Projektägaren har tagit initiativ för att sprida arbetssättet i den egna organisationen. Nya kontakter och en ny roll för föreningen.

Utmaningar: Samarbetet med Arbetsförmedlingen var svårt. Covid 19-pandemin innebar svårigheter att erbjuda praktik på företag, vilket delvis kompensades med praktik i den egna organisationen.

Framgångsfaktorer: Samarbete med kommunens

Arbetsmarknadsenhet och rekrytering av deltagare via nätverk och föreningar. Projektet hade kö till utbildningarna. Att man skapat en trygg situation och gett individuellt stöd anpassat till deltagarnas behov inkluderat språkstöd.

Vad händer efter projektet: Aktiviteter för att sprida verksamheten till andra delar av den egna organisationen.

Tillväxt Kvinna

Projektägare: Botkyrka kommun

Projektid: 20181101 - 20211031

Projektmedel, utbetalt: 3 383 331 kr

Mål/syfte: Fördjupad samverkan inom IOP (ideellt-offentligt partnerskap) Kvinna i Botkyrka.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor med låg utbildning men som bedömts anställningsbara. I verkligheten hade majoriteten stora brister i svenska språket, hade hälsoproblem och 50% var över 55 år med liten eller ingen arbetserfarenhet i Sverige.

Samarbetspartners: Hela Människan som stod för delar av verksamheten. Lokala företag med behov att rekrytera.

Resultat (kvantitativa): 267 deltagare, 76% av målet på 360.

Pandemin och Arbetsförmedlingens omorganisation anges som orsaker. 42 kvinnor, 17%, har fått jobb (34 st) eller påbörjat studier (8 st). 111 kvinnor har deltagit i språkstärkande aktiviteter. 20 kvinnor fortsätter i verksamheten efter avslutat projekt.

Cirka 50% av deltagarna har anvisats vidare till förstärkt arbetsträning.

Resultat, övrigt: Utvärdering visar att kvinnorna som ingick i studien upplevde att de blev sedda, att deras kompetens togs på allvar och självförtroendet stärktes. Utvecklingen av "nytta, synergier, mål, förankring mm" inom IOP Kvinna i Botkyrka har gått åt rätt håll men pandemin har fördröjt utvecklingen. Sex kvinnor har rekryterats och utbildats till mentorer som lett grupper.

Utmaningar: Covidpandemin och restriktionerna som innebar att fysiska aktiviteter fick ställas in. Svårt att hitta arbetsgivare som kunde/ville ta emot praktikanter då handledning tar tid särskilt när praktikanterna inte är självgående. För korta praktikperioder. Brister i samsyn på mål och arbetsätt inom projektet var ett problem i början men hanterades gemensamt. Att kvinnorna som anvisades till projektet hade betydligt större hinder att ta ett arbete än beräknat.

Framgångsfaktorer:

Vad händer efter projektet: Delar av verksamheten och arbetsgivarkontakter tas över av Jobbcenter. Tiden i verksamheten

förlängs och de som avslutas utan att ha fått jobb kommer att få andra insatser.

Connect by FC Rosengård

Projektägare: Boost by FC Rosengård

Projektid: 20190101 – 2020-12-31

Projektmedel, utbetalt: 2 783 087 kr

Mål/syfte: Skapa fler kontaktytor mellan arbetsgivare och utrikes födda kvinnor. Utveckla ett handledningsstöd för arbetsgivare och stötta i processen att uppnå en ökad mångfald i rekrytering av medarbetare. Samt att öka utrikes födda kvinnors anställningsbarhet genom arbetsförberedande aktiviteter.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor och arbetsgivare i Malmö.

Samarbetspartners: Lokala arbetsgivare. Arbetsförmedlingen.

Resultat (kvantitativa): Totalt antal deltagare, 310 kvinnor. 24 kvinnor har fått arbete. 35 har genomfört praktik. 35 har gått vidare till studier. 134 arbetsgivare har nåtts varav 30 har medverkat i nätverksträffar. 196 arbetsförberedande aktiviteter har genomförts.

Resultat, övrigt: Fler än väntat har börjat studera. Könsnormer i yrkesval har brutits.

Utmaningar och lösningar: Att motivera arbetsgivare att delta i aktiviteter, erbjuda praktikplatser och anställa. Ett handledningsmaterial har underlättat. Studiebesök och nätverksträffar har underlättat för båda målgrupperna. Språksvighet, ohälsa och ansvar för familj och hem har varit stora hinder för kvinnorna. Motivationshöjande insatser men också vård har behövts. Att deltagarna inte fullföljer praktik eller accepterar timanställning av ekonomiska och andra orsaker. Covid 19-pandemin och restriktionerna.

Framgångsfaktorer: Medarbetare med stor kännedom om målgruppen. Gott samarbete med Arbetsförmedlingen. Stort företagsnätverk.

Vad händer efter projektet: Projektägaren driver nya projekt. Oklart om det finns koppling till detta.

Nya arenor och nätverk för utrikes födda kvinnor

Projektägare: Atwrk AB

Projektid: 20181025 - 20200513

Projektmedel, utbetalt: 2 967 168 kr

Mål/syfte: Att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden genom insatser för kvinnorna (utbildning,

arbetsträning mm) och insatser för att stärka företagens förmåga att bredda sin rekryteringsbas och ta emot anställda från andra kulturer. Skapa arenor för möten mellan målgrupperna.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor och lokala företag/arbetsgivare och befintliga projekt, nätverk och verksamheter.

Samarbetspartners: Arbetsförmedlingen. Kommuner. Näringsliv och företag.

Resultat (kvantitativa): 109 företag har utbildats i mångfald på arbetsplatsen. 306 kvinnor har fått utbildning om svensk arbetsmarknad och att arbeta i Sverige. 10 kvinnor till praktik, 10 till studier och 6 i anställning.

Resultat, övrigt: Två kommuner har integrerat projektets arbetssätt och verktyg i sina ordinarie verksamheter. Alla företag som tagit emot praktikanter har fått handledarutbildning. Samarbetet mellan medverkande kommuner och näringslivet har förbättrats.

Utmaningar och lösningar: Covid -19 som möttes med digitala föreläsningar. Arbetsförmedlingens beslut att stoppa all praktik och senare Covid -19 innebar färre i praktik. Arbetsförmedlingens omorganisation innebar färre deltagare från dem, projektet kunde i stället arbeta med kvinnor som Arbetsförmedlingen anvisat till kommunens arbetsmarknadsverksamhet och rekrytering via föreningar mm. Konkurrens mellan flera projekt och verksamheter om deltagarna, något som löstes med samverkan via styrgruppen. Låg utbildning, analfabetism och skyddad identitet innebar svårigheter som löstes med att kvinnorna fick jobba i grupp.

Framgångsfaktorer: Det digitala verktyget "Ny på jobbet" tillsammans med utbildning om svensk arbetsmarknad och arbetsliv. Flera vägar att rekrytera. Fungerande styrgrupp och bra nätverk i civila samhället. Processtöd och nätverk med andra projekt. Projektägarens starka lokala förankring i näringslivet.

Vad händer efter projektet: Två kommuner har integrerat projektets arbetssätt och verktyg i sina ordinarie verksamheter. Ytterligare 5 var intresserade när projektet avslutades och dialogen fortsatte.

Ökad matchning av utrikes födda kvinnor i städbranschen. Utveckling och anpassning av SRY för målgruppen för ökad anställningsbarhet

Projektägare: Almega Serviceföretagen

Projektid: 20200430 - 20210930

Projektmedel, utbetalt: 806 500 kr

Mål/syfte: Att ta fram en utbildningsplattform för utbildning av utrikes födda inom städ som är godkänt av Servicebranschens

yrkesnämnd, SRY för att på sikt möta branschens stora rekryteringsbehov.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor och män (i framtida utbildningar).

Samarbetspartners: Servicebranschens Yrkesnämnd, SRY, Kommunalarbetarförbundet och cirka 15 företag.

Resultat (kvantitativa): Ett utbildningsmaterial som är godkänt och kommer att kunna användas under lång tid framåt.

Utmaningar och lösningar: Pandemin innebar att målgruppen inte kunde involveras i framtagande av utbildningen. Att anpassa utbildningen till språksvaga personer, vilket har lösts genom bilder, piktogram och filmer.

Framgångsfaktorer: Att anpassa utbildningen till språksvaga personer har inneburit att materialet kommer att kunna användas under lång tid.

Vad händer efter projektet: Utbildningsmaterialet kommer att användas i SRY:s utbildning av städare och fler utrikes födda kommer kunna ta del av utbildningen och anställas i städbranschen. Kommunalarbetarförbundet kommer att använda materialet för utrikes födda i sina utbildningar.

Grythyttan Livsakademi

Projektägare: Alfred Nobel Science Park AB (Hällefors kommun, inledningsvis)

Projektid: 281001- 210131 (avslutades dock i förtid)

Projektmedel, utbetalt: 1 465 626 kr

Mål/syfte: Att individanpassade insatser som utvecklats i samarbete med lokala företag erbjuda utbildning och praktik till utrikes födda kvinnor som därmed kan bidra till kompetensförsörjningen i den lokala livsmedelsnäringen.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor med intresse för arbete inom livsmedel (kök/industri). Planen var att kvinnorna skulle ha deltagit i ett annat projekt för att gå vidare till detta. Det fungerade bara delvis.

Samarbetspartners: Kommun, lokala företag och utbildningsanordnare.

Resultat (kvantitativa): Ca 30 deltagare. Samtliga genomfört utbildning och praktik. 2 kvinnor till anställning, flera har sökt sig vidare till annan utbildning.

Resultat, övrigt: Samtliga deltagare har genomfört utbildning inom livsmedel. Flertalet har praktiserat på ett företag. Alla har utvecklat sina språkkunskaper och kunskapen om svensk arbetsmarknad.

Utmaningar och lösningar: Svårt att rekrytera deltagare och flertalet har varit mycket långt från arbetsmarknaden. Övrigt att rapportera frånvaro och att planera sin tid. Samarbetet med andra projekt och kommuner underlättade rekrytering. Covid -19 innebar att skolan där

utbildningen genomfördes stängde, fortsatt kontakt individuellt men utbildningen upphörde för den 3:e kursen. Olösta utmaningar: Frustration och oro över att det inte fanns en plan för fortsättningen när utbildning och praktik inte ledde till anställning. För en del kvinnor var steget till utbildning och praktik för stort och de utvecklade psykisk ohälsa. Bättre nätverk och samverkan mellan myndigheter/kommun och projekt hade behövts.

Framgångsfaktorer: Blandad språkgrupp har tvingat fram svenska. Att utbildningen genomförts i en miljö med andra verksamheter och möjligheter till möten med det svenska samhället. Samarbete med aktörer/myndigheter som deltagarna har kontakt med. Gemensam resa med kollektivtrafik till och från utbildningen byggde gemenskap.

Vad händer efter projektet: Upphört

Nytta i arbete direkt

Projektägare: NIAD Investment AB (Nytta I Arbete Direkt)

Projektid: 20180501-20210430 (Avslutades dock i praktiken våren 2020)

Projektmedel, utbetalt: 1 275 862 kr

Mål/syfte: Att skapa riktiga arbetstillfällen för utrikes födda kvinnor långt från arbetsmarknaden till samma kostnad som samhället redan har genom konceptet måltidsvärd.

Målgrupp: Utrikes födda kvinnor, långt från arbetsmarknaden.

Samarbetspartners: Privat och kooperativt drivna förskolor, Arbetsförmedlingen, kommuner i Stockholms län.

Resultat (kvantitativa): 300 kvinnor har haft Extratjänst i 2 år totalt under verksamhetens genomförande 2016 - 2019 övriga subventionerade anställningar (nystart, lönebidrag). Cirka 10% har gått vidare till utbildning till barnskötare, cirka 20% har gått vidare till arbete i äldreomsorg.

Resultat, övrigt: Kompetensförstärkning på berörda förskolor som frigjorde pedagog-resurser till barnverksamheten. Lägre personalomsättning och lägre sjuktal. Positiv språkutveckling och stärkt självförtroende hos deltagarna. Framför allt yngre deltagare har valt att gå vidare till utbildning.

Utmaningar och lösningar: Beroende av framför allt Extra-tjänst som grund för anställning kunde i viss mån ersättas av andra subventionerade anställningar.

Framgångsfaktorer: Riktiga jobb som behövs, med anställning och lön – utan undanträngningseffekter.

Vad händer efter projektet: Upphör

Bilaga 1 – Ekonomisk redovisning för slutrapport

Uppdraget har löpt mellan åren 2018-03-01 och 2021-12-31.
Budgeten har varit totalt 32 000 tkr.

Resultatrapport uppdrag Nätverk och kontakter på arbetsmarknaden
för utrikes födda kvinnor.

	<i>Finansiering</i>	
	Särskilda medel	SUMMA
Bidrag	32 000	32 000
Anslag	0	0
Summa	32 000	32 000
<i>Verksamhetskostnader</i>		
-Personalkostnader	1 699	1 699
-Köpta tjänster	752	752
-Övriga kostnader	26	26
S:a verksamhetskostnader	2 477	2 477
Transfereringar	29 523	29 523
Summa utbetalningar	32 000	32 000
Att återbetala	0	0
BUDGET	0	0
Utfall mot budget, %	100%	100%
Summa inkl OH-påslag	32 000	32 000