

SLUTRAPPORT §26-medel

Projektägare:	Projektets namn:
Norrtälje kommun	Mentorprojekt för nyanlända i Stockholms län
Projektid:	Projektledare:
Juni 2009 – juni 2010 med förlängning till 31/12 2010	Aulikki Lundgren KeyCom AB

Kunskap – Koder – Kontakter

***"I Sverige finns murar som går att klättra över, även om det tar tid och kraft.
I mitt hemland finns det murar som är omöjliga att klättra över.
Vi måste vänja oss vid att klättra över de svenska murarna för våra barns
skull."
Adepten Fares Poles***

"Antingen så finner vi en väg, eller så gör vi en egen"

Projektets Ledstjärna

- **Behov och problem**

Redogör kortfattat för det **strukturella problem** som projektet avsåg att lösa.
Uppnådde projektet en strukturpåverkan? Om inte, vilka hinder fanns?

Deltagarna i projektet kom från sju nordost kommuner i Stor Stockholm, syftet var att ge deltagarna möjlighet att samarbeta över kommungränserna och inspirera till fler liknande projekt med deltagare från andra delar av länet.

Projektet skulle också visa på de möjligheter som finns i att utnyttja resurser som finns i ideella organisationer av typ Rotary, med medlemmarnas stora kontaktnät i samhälle och näringsliv, som kan öppna dörrar och skapa kontakter för den oetablerade. Det skapar också nya insikter och engagemang hos organisationens medlemmar.

Projektets grundförutsättningar förändrades totalt vid en sen tidpunkt, efter att det hållits informationsmöten om projektet för deltagarna.

Under projektplaneringen var det tänkt att Rotary skulle vara Projektägare och ansvara för genomförandet. Det visade sig dock vara omöjligt eftersom § 26-medel kunde sökas enbart av en kommun. Det fanns inte tid till att börja om från början och därmed fick inte alla deltagarna tillräcklig information om de nya förutsättningarna. Detta resulterade i en försening av tid.

Samarbetet över kommungränserna fungerade mycket bra på den praktiska nivån, däremot var samarbetet på kommunledningsnivå obefintlig på grund av okunskap om projektet, förutom i Norrtälje som var Projektägare med kommundirektören som deltagare i Styrgruppen.

Samarbetet med Rotaryorganisationens ledning avslutades vid den tidpunkt när det visade sig att Rotary inte kunde vara Projektägare. Det påverkade naturligtvis även medlemmarnas intresse för mentorskap och det blev mycket svårt att rekrytera tillräckligt många mentorer med rätt bakgrund och ålder.

Grupperna var sammansatta så att i varje grupp fanns adepter från flera kommuner men mentorerna kom från den kommun där gruppmötena hölls.

Det fungerade mycket bra och på det viset lärde sig adepterna att resa över kommungränserna och få kunskap om förhållandena i grannkommunerna.

- **Syfte**

Beskriv avsikten med projektet, finns avvikelser från plan?

Projektets huvudsyfte var att väsentligt förbättra möjligheterna för nyanlända att bli självförsörjande.

Adepterna fick extra värdefull information om möjligheterna och vägarna in i svenska arbetslivet och även allmän samhällsinformation som komplement till den informationen som de får genom sina etablerade kontakter med AF, SFI och kommunernas flyktingmottagare. Adepterna lärde sig också att våga fråga, "ta för sig" och hitta nya vägar att snabbare komma in i samhället. Det fick ett brett kontaktnät genom sina egna mentorer och andra adepters och deras mentorer, projektledaren, m fl.

På gruppmötena förmedlades deltagarnas framgångar, nya kunskaper och tips till hela gruppen. Varje gruppträff hade ett tema där adepterna utbildades till att bli säkrare och kunnigare i sina roller i det nya samhället.

T.ex. fick adepterna träna att uppträda inför grupp, deras osäkerhet minskade efter varje träff, på slutträffen klarade alla deltagande adepters att presentera sig själv på svenska. (Det kändes starkt för projektledaren eftersom detta bekräftade att adepterna hade haft en enorm utveckling i rätt riktning under projektiden och de hade lärt sig en viktig uppgift; att våga vara stolta över sig själva.)

- **Mål med projektet**

Vad uppnådde ni i projektet i förhållande till era mål då arbetet inleddes? Redogör för orsaken till avvikelser.

Projektets mål:

Minst 50 % av adepterna har startat ett eget företag, fått anställning inom sitt eget yrke eller påbörjat kompletterande yrkesutbildning, t.ex. SFINX och liknande, eller påbörjat praktiktjänstgöring inom sitt eget yrke.

90 % av adepterna har ökat sitt självförtroende och stärkt sin potential.

90 % av adepterna har utökat sitt kontaktnät med minst 50 personer som använder svenska som huvudspråk.

90 % av adepterna har en CV på svenska och kan obehindrat genomföra en anställningsintervju på svenska.

100 % av mentorerna har fått grundutbildning i modernt mentorskap; utvecklat sin förmåga i konsultativt hållningssätt, aktivt lyssnande samt fått kunskap om konsten att vägleda sin adept mot adeptens egna mål.

Uppnådda resultat:

Projektledarens övergripande uppfattning om uppnådda resultat i jämförelse med tidigare liknande projekt är att allt har tagit längre tid än tidigare. En viktig orsak till detta är att SFI-utbildningen har försämrats och eftersom språket är huvudnyckeln till arbete har det inte varit möjligt att snabbt hitta arbeten, speciellt i adepternas egna yrken. Mentorerna har fått använda mycket tid och kraft till att motivera adepterna att kämpa med att lära sig svenska.

Projektets olyckliga tidpunkt för start, strax innan semestertiden år 2009 med

projektets förlängning strax före sommaren 2010 var inte bra. Sverige stänger under 3 månader sommartid. Så är det inte i adepternas hemländer, de har svårt att förstå detta. Adepterna hade mycket lite kontakt med svenskar under sommarmånaderna, det mesta var stängt. Nyanlända har svårt att aktivera sig själva under dessa månader och det innebär att de nyvunna språkfärdigheterna blir lidande, inte bara stannar upp utan även försämras. Adepternas fåtaliga svenska kontakter är på semester och därmed pratar de mycket lite svenska under sommaren. Vid första gruppträffarna efter sommaren kunde projektledaren och mentorerna konstatera detta faktum.

SFI-utbildningen borde absolut vara kontinuerlig året runt, det skulle ge adepterna möjlighet till att snabbare lära sig behärska svenska språket.

Målet att hälften av adepterna antingen skulle få arbete, praktik eller går på kompletterande utbildningar vid projektslut, är uppfyllt.

Alla adepter har ökat tron på sig själva och har lärt sig att presentera sig själva vid en arbetsintervju.

Alla adepter har väsentligt utökat sina kontaktnät med svenskar och de har även fått utbildning i aktivt nätverksbygge.

Alla adepter har bra CV som de enkelt kan aktualisera när de söker arbete.

Projektets mål, att alla mentorer skulle lära sig att utveckla sin förmåga i konsultativt hållningssätt, aktivt lyssnande samt fått kunskap om konsten att vägleda en adept mot adepts egna mål, har inte fullt ut uppnåtts.

Några få av mentorerna hade en annan uppfattning om mentorskap än den som användes i projektet. Det hade tagit mycket mer tid att bekanta dem med ett nytt förhållningssätt än det var möjligt inom projektets ram.

- **Åtgärd och metod**

Vad var den huvudsakliga åtgärden? Beskriv kortfattat vilka metoder som användes.

Metoder som använts har sin grund i projektledarens utbildning på Mentor Akademin samt hennes erfarenhet av upplägg i tidigare liknande projekt med lyckade slutresultat.

Projektet var uppdelat i 7 grupper med 3 till 7 mentor – adept - par i varje grupp. I varje grupp hölls 6 till 9 gemensamma utbildningsträffar för mentorer och adepter tillsammans, samt några gruppträffar enbart för mentorerna. Varje gruppträff hade ett eget tema med teori och praktiska övningar, t.ex. i form av rollspel. Mellan gruppträffarna träffades mentor – adept - paren separat eller tillsammans med projektledaren. Mycket viktig del för lyckat resultat visade sig vara att projektledaren fungerade som handledare för både mentorer och adepter och hade flitig mailkontakt med deltagarna under hela projektiden.

Metoder och åtgärder i ett mentorprojekt är ständigt under utveckling, varje nytt projekt ger nya idéer och erfarenheter som projektledaren bör ta till vara och använda i nästkommande projekt.

Även denna gång fick projektledaren flera nya erfarenheter och bekräftelser på redan kända erfarenheter.

- **Samverkansparter i projektet**

Vilka partners ingick i projektet? Fungerade samarbetet som tänkt?
Hur har styrgruppen och/eller referensgrupp fungerat?

Rotaryorganisationens rapport:

Projektet initierades och var tänkt att drivas av Rotary, som en vidareutveckling av ett liknande projekt i Norrtälje (se not). Kravet på att en kommun måste vara projektägare (PÄ), medförde en ändrad organisation, vilket har varit till nackdel för projektet.

Norrtälje kommun påtog sig rollen som PÄ, men kommunledningen var ej insatta i projektet och det var ej förankrat. Starten blev därför "rörig" och det tog flera månader innan PÄ axlade rollen.

Rotaryklubbarna som hade förbundit sig att delta i projektet och tillföra mentorer, har ej fullt ut levt upp till sina åtaganden. Utav de tio anmälda klubbarna så har ca hälften deltagit. Rotarys två samordnare, som båda ingått i Styrgruppen, gör bedömningen att orsakerna till detta är;

- dels den försenade starten av projektet som medförde att klubbarna han få nya presidenter som ej tog över åtagandet att driva projektet lokalt i klubben,
- dels att Rotary ej blev PÄ, vilket kraftigt bidrog till att minska Rotarys engagemang på distriktsnivå (klubbarna ingår i ett distrikt som leds av en Guvernör)
- *Rotarys två samordnare, som var med som initiativtagare och pådrivare för att starta upp projektet i klubbarna, lade inte ned den tid som hade behövts, för att få alla tio klubbar att engagera sig. Nu fick PL axla detta tunga lass att förmå klubbarna att få fram mentorer.*

Projektledaren, har vi i Rotary haft mycket kontakt med, och samarbetet har fungerat mycket bra. PL har varit drivande och även påtagit sig Rotarys roll, för att få fler mentorer.

Arbetsförmedlingarna, där Täby ingick i styrgruppen, hade vi i Rotary liten kontakt med.

Flyktingsamordnarna, där Lidingö ingick i styrgruppen, hade vi i Rotary viss kontakt med. På Lidingö var det de som anvisade adepten.

Länsstyrelsen, har vi i Rotary haft viss kontakt med under projektet, framförallt för att diskutera alternativ och åtgärder för att föra projektet i mål.

Styrgruppen fungerade bra med regelbundna möten, hög närvaro, delaktighet och engagemang.

Ovanstående svar har skrivits av Rotary.

- **Jämställdhet**

Beskriv om och i så fall hur ert projekt arbetat med jämställdhetsperspektivet?
Vilka hinder har projektet mött i så fall?

Målet var att ha lika många kvinnor och män som adepten, det blev en allt för svår uppgift. Redan vid projektledarens introduktionsmöten för nyanlända, där både kvinnor och män deltog, var det nästan endast män som pratade och deltog aktivt. Efter introduktion fick de som var intresserade att delta i projektet skicka in sin intresseanmälan, få kvinnor gjorde det.

Under en introduktionsträff bad de deltagande kvinnorna att få prata med projektledaren efter mötet, vid det samtalet kom det fram att kvinnorna inte vågade ställa sina frågor när det fanns män närvarande. Efter detta möte hölls det separata

möten för kvinnor, det hjälpe i vissa fall, men inte tillräckligt. Detta gällde speciellt somaliska kvinnor, men även irakiska. Det gällde även kvinnor med hög utbildning, i flera fall hade fruarna högre utbildning än deras män.

För att underlätta detta borde det från början varit separata grupper för introduktionsmöten med något olika innehåll. Vid våra gruppmöten senare i projektet var det en extra uppgift för projektledaren att uppmuntra kvinnorna att ta för sig mera, i början höll de sig gärna i bakgrunden och lät männen prata. Långsamt, men säkert, fick kvinnorna mer självsäkerhet och vågade ta mer plats. Viktigt att tänka på i framtida projekt!

- **Information**

Beskriv hur ert projekt arbetat med informationsspridning.

- Projektet har haft en egen hemsida.
- Projektledaren har deltagit i flera konferenser och seminarier där hon har berättat om projektet.
- Projektet är med i Tema Nyanlända.
- Projektledaren har gjort en enkel broschyr om projektet som har delats ut både av Länsstyrelsen och projektledningen.
- Under våren 2011 ska ett separat informationsseminarium hållas om projektet på Lidingö.
- Till en del av gruppernas slutseminarier har det bjudits in gäster som i sin tur informerar vidare om projektet.

- **Det innovativa**

Beskriv vad som är nyskapande med projektet.

Beskriv mer detaljerat eventuellt nya metoder eller materiel som tagits fram i projektet.

Nyskapande är i första hand att testa möjligheterna att välja mentorer bland medlemmar i en ideell organisation med hög kompetens och med goda kunskaper om förhållandena på den svenska arbetsmarknaden, Rotaryorganisationen.

I andra hand att genomföra ett genomtänkt, professionellt projektprogram där både mentorer och adepter utvecklas tillsammans med ledning av en professionell mentor.

Utbildningen baseras på det moderna mentorskapets enkla verktyg samt psykodrama.

- **Implementering**

Redogör för vilka möjligheter och/eller svårigheter projektet mött när det gäller överföring av resultat och metoder till ordinarie verksamhet.

Projektledaren har haft kontakt med både arbetsförmedlingen och kommunernas flyktingmottagare. Det har dock inte funnits tid, intresse eller möjligheter för dem att sätta sig in i projektet mer än vid några informationstillfällen.

Projektledaren tror dock att den nya lagen där AF har fått mer ansvar för nyanlända kan resultera i att vissa AF kontor kommer att ha intresse och nytta av att starta liknande projekt.

- **Utvärdering**

Beskriv om/när projektet hade en extern utvärdering?

Det har inte funnits externa utvärderingar.

Projektledaren har själv gjort en enkel utvärdering med hjälp av en utvärderingsblankett.

Svaren har gett projektledaren ganska god kännedom om hur deltagarna uppfattat projektet. Orden **Utvecklande, Förståelse, Användbart** var mest förekommande hos mentorerna. **Utvecklande, Värdefullt, Nyttigt** användes mest av adepterna.

De flesta gav helhetsbedömningen strax över medel, någon enstaka gav helhetsbedömningen mycket bra, ingen under medel.

En utvärdering som projektledaren genomför kan naturligtvis inte vara helt säker, men den ger projektledaren en viss kunskap om resultatet och även möjligheter till att ändra, förbättra och förnya kursmaterial och innehåll till framtida projekt.

Nedan några svar från deltagarna:

Mentor: "Vårt mentorprojekt går in i sin slutfas. Jag tycker det varit mycket berikande och förhoppningsvis har jag blivit mer vidsynt. Tycker vi kan vara stolta över vad vi har åstadkommit. Vill därför tacka Er för ett trevligt samarbete."

Ovanstående Mentorns Adept: "Hej Aulikki Lundgren, Du ger oss ett hopp. Tack så jättemycket. Tack till alla vänner, särskilt till Mrs. Aulikki, och Mr. Mentor som hjälpte mig ärligt för mycket. Projektet var mycket bra. Det var effektivt, med nya idéer och nyttigt."

Adept: "Tack. Jag vill ta chansen och tacka dig och min mentor och alla de som har öppnade hjärta till oss invandraren som vi känner oss åka våra liv på halkbanan och i så fall behöver vi snälla människor som ni att ta hand om oss eftersom vinter tid i Sverige är mörkt och snöigt och det ser ut att den är långt!"

Mentor: "Tycker att projektet har varit berikande och utvecklande för mig som mentor. Har fått insyn i andra människors situation, som jag inte skulle ha fått annars. Deprimerande tycker jag det är när man får del av den bristande samordningen i samhället att ta vara på nyanlända invandrare på deras skull och att inte vi mer värnar om att ta vara på deras kompetens och drivkraft. Kopplat till detta får man större förståelse till deras situation och svårigheter att acklimatisera sig i samhället.

Tror man skall fundera noga över hur man för samman adepter och mentorer för att de skall få utbyte av varandra. Bakgrunden och ambitionerna utöka kontaktytorna för adepterna och lyssna till varandras erfarenheter. Mentorerna måste få en tydligare uttalad handlingsplan för vilken uppgift de har och vilken målsättning som finns i förväntningarna av deras arbete."

Mentor: "Det har varit väldigt kul och givande och helt fantastiskt att se vilken enorm utveckling som skett hos adepten, där jag hoppas och tror att vi i mentorprojektet varit en bidragande faktor. Det har också varit upplyftande och givande att träffa de andra mentorerna och prata om saker vi normalt kanske inte talar om, vi har kommit varandra mycket närmare och blivit än mer Rotarianska gentemot varandra. Och för att spara det bästa till sist; det har varit en gåva att få lära känna Dig."

- **Sammanfattande bedömning**

Vad gick bra och mindre bra i projektet? Orsaker?

Vilka tips skulle Du vilja ge framtida projekt och arbeten som behandlar samma område?

Några erfarenheter och reflektioner ur projektledarens synvinkel:

1:

Projektets genomförande byggde på ett samarbete mellan flera instanser i samhället och borde ha sets som ett komplement till de myndigheter och instanser som har till uppgift att ge invandrade personer möjligheter att etablera sig i det svenska samhället. Viktigaste förutsättningen i projektet var, enligt projektbeskrivning: *"Det är ytterst avgörande att projektdeltagarna tar ansvar för sina åtaganden gentemot projektets mål"*

Tyvärr visade sig det ganska snart efter projektstarten att det inte var möjligt att hålla alla deltagarnas intresse för projektet på högsta önskad nivå.

De viktigaste orsakerna redovisas av Rotary i stycket **Samverkansparter i projektet.**

Det är ytterst viktigt i framtida liknande projekt att alla projektdeltagare tillsammans, vid samma tillfälle, kommer överens om sina ansvarsområden och tydligt uttalar sina avsikter och resurser för att delta i ett gemensamt projekt.

Varje instans bör ha en egen intern eldsjäl som seriöst tar till sin uppgift att ansvara för sin organisations medverkan och se till att alla överenskommelser hålls.

2:

Efter att projektledaren hade lärt känna adepterna förstod hon att flera av dem hade olika hälsoproblem, både fysiska och psykiska.

I framtida projekt bör de som anvisar adepterna, AF och kommunerna, informera om detta redan innan inbjudan till informationsmötet går ut. Ideella mentorer har inte kunskap eller kapacitet att stödja adepter med speciella behov och ska inte ens försöka hjälpa dessa. Det är dock önskvärt att dessa adepter ges stöd redan från början, deras inlärningsförmåga är försämrade och ofta utökas deras hälsoproblem med nya och svårare symptom om de inte får snabb hjälp.

Ett kompletterande mentorprojekt med mentorer med mycket lite utbildning och erfarenhet i mentorskap, ska inte vara till för nyanlända med särskilda behov.

Till adepter med skärskilda behov är det önskvärt att planera ett Mentorprojekt med professionella mentorer som tar hänsyn till deras specifika behov.

3:

Projektledaren har sedan 2005 genomfört liknande projekt och har erfarenhet av att fått följa 100-tals adepters utveckling. Hon har, speciellt under detta projekt, lagt märke till att adepternas utveckling i svenska språket tydligt har försämrats. I tidigare projekt har språkutvecklingen varit förbluffande bra hos de flesta adepterna. De har fått mer inspiration att studera svenska och det har gett resultat, SFI har kunnat stödja deras snabba utveckling.

Denna gång har ingen adept visat någon extra snabb språkutveckling, i stället har en del av adepterna antingen stannat av i sin utveckling eller t.o.m. blivit sämre under tiden. Detta var extra tydligt efter sommaruppehållet, Sverige var stängt för våra adepter, ingen skola, inga andra kontakter med svensktalande och mentorerna på semester.

Det sämsta exemplet är en adept som säger att han har haft 23 olika SFI-lärare under en och samma termin! Lärarna använder samma utbildningsmaterial om

och om igen, eleverna kan inte utvecklas vidare på det sättet. Lärarnas kompetensnivå har också drastiskt försämrats, i en av kommunerna finns inte en enda behörig lärare. Här ser man tydligt att kommunerna har hittat ett enkelt sätt att snabbt spara pengar som med tiden blir dyrt för kommunerna.

Eftersom språket är nyckeln till ett arbete har projektets mentorer haft betydligt svårare att vägleda sina adepter till ett arbete än i tidigare liknande projekt som projektledaren har erfarenhet av.

4:

Redan under projektets planeringsfas ska det säkerställas att det kommer att finnas tillräckligt många intresserade för att ställa upp som mentorer i projektet. Före projektstart ska det finnas en mentorbank där det ska finnas många fler mentorer än det behövs. Att hitta en lämplig mentor med rätt yrke och intresseområden till varje adept är avgörande för hur adepten kommer att lyckas med sina mål. Projektledaren ska vara helt säker på att matchningen är optimal, våga säga nej i tveksamma fall.

Det svåraste var att hitta läkarmentorer! Projektledaren hade kontakt med alla Sveriges läkarförbund, Stockholms läns landsting m fl. utan resultat. Det fanns 15 intresserade adepter som var läkare. Det var oerhört svårt för projektledaren att meddela dessa läkare, utom en i Norrtälje, att de inte kunde vara med i projektet.

Speciellt, eftersom hon har erfarenhet av en mentorgrupp med enbart läkare där alla adepterna lyckades få sina svenska läkarlegitimationer under betydligt kortare tid än det är normalt för icke EU-läkare.

Projektets enda läkaradept har redan under projekttiden fått sin svenska legitimation och har påbörjat 6 månaders handledd praktik till ST läkare, allt detta tack vare sin läkarmentor med kunskap, erfarenhet och kontakter.

5.

Om det ser ut att den/de ideella organisationer som deltar i projektet inte kan leverera tillräckligt många passande mentorer, bör det finnas möjlighet att söka mentorer från andra organisationer.

Det vore intressant att genomföra ett mentorprojekt där alla lokala ideella organisationerna deltar med att skaffa mentorer till en gemensam mentorbank.

6:

Mentorerna ska väljas bland personer som har god kontakt med arbetslivet.

7:

För att eliminera problem med att mentorn inte har fått tillräcklig information om projektet, bör det i framtida liknande projekt upprättas en överenskommelse mellan mentor och projektledning och mellan mentor och adept. Överenskommelsen ska noggrant beskriva vad som förväntas av deltagarna och innehålla projektets mål och syfte.

8:

Ett liknande framtida projekt bör ha sin startpunkt efter sommaruppehållet och avslutas innan kommande sommar, följa skolornas terminer. Mentorerna vill ha ledigt under sommarmånaderna och det blir ett för långt avbrott i samarbetet mellan adept och mentor. Så har projektledarens tidigare projekt varit och det har under kortare tid gett samma, eller t.o.m. bättre resultat.

9.

Det ska redan i projektplanen läggas in gemensamma arbetsplatsbesök, endast enstaka adepter får den värdefulla möjligheten när det inte är schemalagt.