

Utvärdering pilotprojekt stadsdelssysstrar

Sammanfattning

Arbetsmarknadsförvaltningen genomförde under 2024–2025 ett pilotprojekt för metoden stadsdelssysstrar. Utgångspunkten var den redan etablerade metoden stadsdelsmammor, med vissa justeringar. Pilotprojektet genomfördes i två omgångar, först i Järva med start hösten 2024 och därefter i Skärholmen med start våren 2025. Inom ramen för pilotprojektet anställdes totalt sex stadsdelssysstrar. Anställningarna var inledningsvis sex månader, men förlängdes sedan med ytterligare sex månader till totalt ett år.

Pilotprojektets mål var att stadsdelssysstrarna, genom informations-spridning och uppsökande arbete, skulle bidra till att stärka andra unga kvinnor i stadsdelen och öka deras möjligheter till arbete eller studier. Samtidigt syftade projektet till att bidra till stadsdelssysstrarnas egen personliga utveckling för att stärka deras möjligheter på arbetsmarknaden. Utvärderingen av pilotprojektet fokuserar både på måluppfyllelse och på hur väl arbetssätt och genomförande har fungerat.

Resultatet visar att samtliga stadsdelssysstrar i pilotprojektet har stärkts på ett personligt plan – i självförtroende, språkkunskaper och förståelse för det svenska samhället och arbetslivet. Det finns också flera exempel på hur stadsdelssysstrarna, tack vare att de står nära målgruppen, har kunnat bidra till andra kvinnor i stadsdelen på ett positivt sätt. Metodens grundidé har därmed visat på goda resultat. Samtidigt finns utvecklingsmöjligheter i arbetssättet för att insatsen ska nå sin fulla potential.

Genomförandet av pilotprojektet var en lärandeprocess som också innebar vissa utmaningar. Projektet hade begränsningar i tid och behov av tydligare struktur och ledning, vilket till viss del påverkade genomförandet. Trots dessa utmaningar uppnådde pilotprojektet flera av sina målsättningar.

Inför en eventuell implementering av stadsdelssysstrar i ordinarie verksamhet bör lärdomar från de två omgångarna av pilotprojektet tas i beaktande, för att skapa goda förutsättningar för ett framgångsrikt resultat. Utvecklingsbehoven rör framförallt tid, struktur och ledning.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
1. Pilotprojektet och utvärderingen	3
1.1 Bakgrund till pilotprojektet	3
1.2 Övergripande upplägg	3
1.3 Målsättning	4
1.4 Utvärderingens mål och syfte	4
1.5 Underlag för utvärdering	5
2. Måluppfyllelse i pilotprojektet	6
2.1 Stadsdelssystrarnas personliga utveckling	6
2.2 Stadsdelssystrarnas genomförande av uppdraget	7
3. Arbetssätt och organisation	10
3.1 Samordning och projektledning	10
3.2 Anskaffning av arbetsplatser	11
3.3 Rekryteringsprocessen	11
3.4 Handledarskapet	12
4. Analys	14
4.1 Måluppfyllelse i pilotprojektet	14
4.2 Arbetssätt och organisation	14
5. Slutsatser	16

1. Pilotprojektet och utvärderingen

1.1 Bakgrund till pilotprojektet

Stockholms stad arbetar sedan tidigare med metoden stadsdelsmammor, något som varit mycket framgångsrikt. Det startade som ett pilotprojekt 2017 och efter goda resultat implementerades metoden i ordinarie verksamhet 2021.

Stadsdelsmammor är kvinnor över 30 år som tidigare varit nyanlända i Sverige. Som stadsdelsmammor arbetar de uppsökande i sitt närområde mot kvinnor med migrationsbakgrund, i syfte att stärka dem, hjälpa dem att bryta isolering och påskynda deras inträde på den reguljära arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsnämnden fick i stadens budget för 2024 i uppdrag att utveckla det uppsökande arbetet för nyanlända som står utanför arbetsmarknaden, med särskilt fokus på kvinnor. I uppdraget beskrivs att insatsen stadsdelsmammor ska stärkas och utvecklas, samtidigt som ett liknande upplägg för stadsdelssystrar ska införas i syfte att nå en yngre åldersgrupp.

Följande står i stadens budget för 2024:

”För att nå unga kvinnor i åldrarna 20–29 ska pilotprojektet Stadsdelssystrar införas med särskilt fokus på ytterstad. Målsättningen är att Stadsdelssystrarna, efter avslutad insats och i möjligaste mån, ska komma ut på den reguljära arbetsmarknaden”

1.2 Övergripande upplägg

Förutsättningarna för stadsdelssystrar utreddes¹ under 2024 och med utredningen som grund genomfördes pilotprojektet i liten skala under 2024–2025. Syftet med pilotprojektet var att ta reda på om metoden Stadsdelsmammor kunde få samma goda effekter även på en yngre målgrupp.

Stadsdelssystrarna ska i sitt uppdrag arbeta uppsökande gentemot kvinnor 20–29 år som varken arbetar eller studerar, för att lotsa dem till aktiviteter och andra verksamheter inom staden. Stadsdelssystrarna ska även kunna bidra till att utforma och arrangera gruppaktiviteter och events för målgruppen.

Stadsdelssystrarna i pilotprojektet anställdes genom en ungdoms-anställning på sex månader, som sedan förlängdes till ett år. Pilotprojektet genomfördes i två omgångar, den första med start i oktober 2024 och den andra med start i juni 2025.

¹ Utredning av förutsättningarna för stadsdelssystrar, DNR AMF 2024/824-1

Följande arbetsplatser deltog i pilotprojektet:

Anställningsperiod oktober 2024 – November 2025:

- Första linjens socialtjänst i Tensta, inom ESF-projektet Ung Kraft Järva – din väg till sysselsättning (en stadsdelssyster)
- Tensta bibliotek (två stadsdelssystrar)

Anställningsperiod juni 2025 – juli 2026:

- Jobbtorg unga, Skärholmen (tre stadsdelssystrar)

Som en del av anställningen genomgick stadsdelssystrarna en praktik, parallellt med en obligatorisk utbildning. Utbildningen innehöll information om olika samhällsaktörer samt kunskapshöjande information om frågor som bedömdes kunna påverka unga kvinnors möjlighet att ta en aktiv del av samhället samt arbeta eller studera. Utöver information om jobb och studier berörde utbildningen ämnen som psykisk och fysisk hälsa, demokrati, jämställdhet, våld i nära relationer, bostadsvägledning samt kunskap om socialtjänstens insatser.

Utbildningen genomfördes en månad innan anställningens start. Inför första omgången av pilotprojektet genomfördes utbildningen i september 2024 och inför den andra omgången i maj 2025. Stadsdelssystrarnas utbildning samordnades med utbildningen för stadsdelsmammorna och följde samma tidsplan.

1.3 Målsättning

Inom ramen för pilotprojektet har följande målsättning formulerats:

- **Personlig utveckling:** Insatsen ska bidra till att stadsdelssystrarna utvecklas på ett personligt plan – genom ökat självförtroende samt erfarenhet och kunskap som bidrar till att de stärker möjligheten att komma ut på den reguljära arbetsmarknaden eller börja studera.
- **Uppsökande arbete och informationsspridning:** Genom sin arbetsinsats ska stadsdelssystrarna bidra till att fler unga kvinnor i den aktuella stadsdelen får information som stärker dem och ökar deras möjligheter att börja arbeta eller studera.

1.4 Utvärderingens mål och syfte

Utvärderingen fokuserar både på graden av måluppfyllelse och på hur väl arbetssätt och genomförande har fungerat:

- **Måluppfyllelse:** Om och på vilket sätt insatsen stärkte de kvinnor som var en del av projektet, samt hur väl stadsdelssystrarna kunde bidra till att fler unga kvinnor i stadsdelen fick kunskap och information som kunde öka deras möjligheter på arbetsmarknaden.
- **Genomförande:** Hur arbetssättet fungerade, i syfte att dra lärdomar inför framtida implementering.

1.5 Underlag för utvärdering

De underlag som ligger till grund för utvärderingen inhämtades genom kvalitativ metod, utifrån fem olika perspektiv:

1. **Stadsdelssystrar**
 - Fem individuella intervjuer à 30–45 minuter
2. **Chefer och handledare på arbetsplatser**
 - Fem individuella intervjuer à 30–45 minuter, varav tre handledare och två chefer
3. **Jobbcoacher som rekryterat till projektet**
 - Fem individuella intervjuer à 30–45 minuter
4. **Projektledare på Arbetsmarknadsförvaltningen**
 - En gruppintervju à 75 minuter med deltagande av tre samordnare som varit involverade i pilotprojektet.

Samtliga intervjuer genomfördes under sommar och höst 2025. Stadsdelssystrarna i Skärholmen hade vid tidpunkten för utvärderingen ännu inte avslutat sin anställning, de är anställda fram till juni 2026.

En stadsdelssyster tackade nej till att delta i intervju, då hon fick anställning på en annan arbetsplats innan pilotprojektets slut och inte längre var del av projektet vid utvärderingens genomförande.

Skillnad mellan stadsdelssystrar och stadsdelsmammor

Målgrupp som anställs: Stadsdelssystrar är yngre 20–29 år, stadsdelsmammor är över 30 år.

Som stadsdelssyster kan migrationsbakgrund innebära antingen egen erfarenhet av att vara ny i Sverige eller att ha utrikesfödda föräldrar. Bland stadsdelsmammor har samtliga egen erfarenhet av att vara nyanlända.

Målgrupp för uppsök: Stadsdelssystrarna arbetar uppsökande gentemot sin egen åldersgrupp, yngre kvinnor 20–29 år. Stadsdelsmammorna jobbar mot en bredare målgrupp.

Tid för anställning: Stadsdelssystrar anställs inledningsvis genom sex månaders ungdomsansällning, med möjlighet till förlängning på ytterligare sex månader. Stadsdelsmammor anställs på ett år, med möjlighet att förlängas ytterligare ett år.

Uppdragets och utbildningens omfattning: Stadsdelssystrar genomgår en kortare utbildning som omfattar cirka 40 timmar, stadsdelsmammornas utbildning omfattar 70 timmar. Orsaken till kortare utbildning för systrarna är att de inte förväntas arbeta med information om hela samhället utan fokusera på färre områden.

Systrarnas utbildning inkluderade, till skillnad från mammorna, även kunskap om psykisk hälsa som ett särskilt fokusområde. Orsaken är att det identifierats som viktigt bland unga kvinnor.

2. Måluppfyllelse i pilotprojektet

2.1 Stadsdelssystrarnas personliga utveckling

Samtliga intervjuade målgrupper i utvärderingen av pilotprojektet är överens om att stadsdelssystrarna under sin anställning utvecklades på ett personligt plan. Både stadsdelssystrarna själva, jobbcoacher, handledare och chefer nämner starkt självförtroende och starkt framtidsstro. Därutöver bidrog insatsen till att systrarna utvecklades i det svenska språket och i förståelsen för hur det fungerar på en svensk arbetsplats.

Bland de stadsdelssystrar som inte var uppväxta i Sverige fick flera en ökad förståelse för det svenska samhället. Här var den inledande utbildningen värdefull inte bara för yrkesrollen utan även för den personliga utvecklingen. Flera av stadsdelssystrarna fick också ökat intresse för fortsatta studier och flera uttrycker att de nu tydligare förstår vikten av utbildning för att kunna få en bra framtid i Sverige.

Stadsdelssystrarna uttrycker en stolthet över att få möjlighet att hjälpa andra, något som beskrivs som en viktig behållning av arbetet på ett personligt plan. Det var även utvecklande för dem att i sin yrkesroll träna på att ta kontakt med nya människor, något som i början upplevdes svårt, men som de menar att de efter en tid behärskade väl.

Handledare och chefer beskriver hur stadsdelssystrarna under tiden för anställningen blev mer självständiga och växte in i sin roll. Vissa av dem var till en början blyga och tillbakadragna, men de blev med tiden tryggare, började ta egna initiativ och kom att bli en självklar del av arbetsplatsen.

Både jobbcoacher, handledare och chefer menar att det var värdefullt för stadsdelssystrarna att anställningen förlängdes från sex månader till ett år. Det gav en längre sammanhängande arbetslivserfarenhet, vilket hade betydelse både för personlig utveckling och arbetslivserfarenhet. Stadsdelssystrarna blev mer arbetsföra och kan nu presentera sig som någon med erfarenhet av kontinuerligt arbete under ett år, vilket bedöms kunna stärka deras position på arbetsmarknaden.

"Det har vi nog alla märkt, det har varit en jättestor utveckling. När vi träffade henne första gången var hon jätteblyg, kanske svarade på tilltal men inte mycket mer. Från det till hur modig hon är nu, det är en stor utveckling. Och hon har verkligen utvecklat språket under den här tiden. Hon har läst på SFI parallellt, men jag tror det hjälper jättemycket att vara ute och prata och lyssna och höra svenska hela tiden."

Handledare

Därutöver poängteras att uppsökande arbete är något som tar tid att lära sig och att man får räkna med att det tar ett par månader att komma in i rollen, känna sig trygg och kunna bidra. Med det i åtanke menar handledarna att sex månaders anställning är en alltför kort tid och att anställning under ett år är mer lämpligt.

2.2 Stadsdelssystrarnas genomförande av uppdraget

En viktig del i stadsdelssystrarnas uppdrag var att genom informationsspridning bidra till att fler unga kvinnor i den aktuella stadsdelen fick stärkt möjlighet till arbete eller studier. I huvudsak skedde det uppsökande arbetet genom följande metoder:

- Uppsökande av målgruppen på offentliga platser, genom samtal eller utdelning av skriftlig information.
- Informationsbord på biblioteket i Tensta, med utdelning av informationsblad och broschyrer.
- Förhandsbokade besök hos verksamheter utanför den egna organisationen.

Därutöver genomförde en av stadsdelssystrarna uppsökande arbete via sociala medier. Hon genomförde på eget initiativ ett seminarium via Whats-app, där hon nådde 240 kvinnor i målgruppen och delade information på sitt hemspråk.

Det uppsökande arbetet på offentliga platser genomförde stadsdelssystrarna på egen hand, utan deltagande från handledare. Arbetet skedde schemalagt i överenskommelse med handledaren, omkring två gånger per vecka.

Det finns flera goda exempel som visar på att systrarna nådde fram till många kvinnor i målgruppen, men det är oklart vad de olika samtalen egentligen innebar och i vilken omfattning de kunde hjälpa. Utifrån stadsdelssystrarnas egen bedömning har det gått bra och de är stolta över sin insats. Samtidigt uttrycker flera av dem att det var svårt att hitta kvinnor i rätt ålder, många av de kvinnor de kom i kontakt med var äldre än 30 år. Till viss

”Det bästa med att vara stadsdelssyster är att jag har kunnat hjälpa andra. Jag har hjälpt många. De flesta unga jag träffar behöver jobba och studera. I Sverige är det jättesvårt att få jobb. Många av de jag träffar har ingen inkomst, inget bidrag, ingenting. Sedan när jag har träffat dem har jag förklarat vad de behöver göra. Jag har förklarat för dem varför det är viktigt att studera. Jag säger att här i Sverige, om du vill göra något, måste du kunna prata svenska. Det är första steget. Jag säger att om du vill tjäna pengar måste du gå dit och göra det. Och den vägen jag förklarar för dem att de ska gå, det var tidigare min väg. Jag förklarar allt så de förstår.”

Stadsdelssyster

del uttrycker de också att det var svårt att arbeta uppsökande på offentliga platser utan att uppfattas som påträngande. Det nämns att profilkläder skulle kunna underlätta, för att inge förtroende och tydliggöra orsaken till kontakt.

Samtalen på offentliga platser handlade främst om arbete och studier, men i vissa fall även sökande av bostad eller ekonomiska bidrag. Stadsdelssystrarna beskriver att jobb och studier ofta är en lämplig ingång för samtal i det uppsökande arbetet, då det är ett relativt neutralt ämne. Känsligare ämnen som psykisk ohälsa beskrivs som mer passande att ta upp efter att ha träffat en person vid flera tillfällen och byggt upp ett förtroende. Systrarna beskriver att de berörde ämnet psykisk hälsa i mycket liten omfattning.

Informationsbordet på biblioteket i Tensta beskrivs som positivt i den bemärkelsen att stadsdelssystrarna hade en återkommande aktivitet varje vecka. Samtidigt beskrivs att kontakten med bibliotekets besökare var ganska begränsad. Även i detta sammanhang nämns att profilkläder kunde underlätta arbetet, för att skapa intresse och tydliggöra stadsdelssystrarnas uppdrag.

Överlag menar handledarna att de mest framgångsrika exemplen på uppsökande arbete skedde vid besök på andra verksamheter och föreningar utanför den egna organisationen. Besöken genomfördes på avtalad tid, som anordnats av handledaren. Fokus vid dessa tillfällen var framförallt att informera om den egna verksamheten. I Järva besöktes öppna förskolan vid ett antal tillfällen för att informera de besökare som fanns på plats, framförallt om ESF-projektet Ung kraft Järva. I Skärholmen besökte stadsdelssystrarna SFI och fick då möjlighet att under lektionstid berätta om Jobbtorg, vilket resulterade i att flera av de elever som varit på plats kom på drop-in dagarna efter.

”Det har vi vetat ganska länge, att unga når unga. Det går inte att komma ifrån att många unga med en annan bakgrund har ganska dåliga erfarenheter av kontakt med myndigheter. Att kunna se att det är en person som känns mer representativ med sig själv, det är en nyckel. Vi behöver ha riktade insatser, annars når vi inte de här kvinnorna. När vi anställer unga kvinnor som är nära målgruppen, då händer någonting. Det är det som är fördelen med att ha stadsdelssystrar. De står mycket närmre målgruppen”

Handledare

Det finns från arbetsplatsernas sida en önskan om att utveckla samarbetet med verksamheter och föreningar utanför den egna organisationen, för att skapa ett upplägg där stadsdelssystrarna kontinuerligt besöker samma verksamheter varje vecka. Handledarna framhåller att den typen av samarbeten tar tid att bygga upp och det var

utmanande att få till. I Skärholmen pågår under hösten 2025 samtal med flera aktörer inom ideell sektor för potentiellt samarbete våren 2026.

Handledarna menar också att det idealt hade funnits mer samarbete mellan verksamheter inom staden, där stadsdelssystrarna skulle kunna bidra i det uppsökande arbetet. Den typen av samarbeten skulle enligt handledarna förenklas om det var tydligare förankrat mellan verksamheterna på en högre nivå.

Utöver ovan nämnda exempel, växte under projektperioden ytterligare initiativ fram. Behovet av samhällsvägledning inom målgruppen lyfts i flera intervjuer både bland handledare och jobbcoacher. Här nämns att stadsdelssystrarna potentiellt kunde ha en viktig funktion och att samhällsvägledning med fördel kunde vara en del av deras ordinarie uppdrag. På Jobbtorg i Skärholmen har handledaren i samarbete med några av jobbcoacherna påbörjat ett arbete där de testat hur man skulle kunna arbeta med detta. Tanken är att det både ska kunna fungera i syfte att locka fler unga kvinnor från målgruppen att komma till Jobbtorg, men även i syfte att stärka de som redan är inskrivna. Planen är att stadsdelssystrarna exempelvis ska kunna leda mindre workshops eller anordna informationsträffar.

Handledare och chefer är tydliga med att de tror på idén med stadsdelssystrar och att de anser att det är något som bör fortsätta. Stadsdelssystrarna står mycket närmre målgruppen, vilket beskrivs som en nyckel till framgång i det uppsökande arbetet.

Framgångsfaktorer

- Samtliga stadsdelssystrar stärktes på ett personligt plan.
- Arbetslivserfarenheten bidrog till stärkt position på arbetsmarknaden och gav ökat intresse för fortsatta studier.
- Uppsökande arbete i samarbete med andra verksamheter och föreningar visade på goda resultat och utvecklas vidare.
- Handledare och chefer tror på idén med stadsdelssystrar, eftersom systrarna står närmre målgruppen.
- Samhällsvägledning har testats i liten skala och upplevs som en möjlig och lovande fortsatt utveckling.

Utmaningar

- Det finns behov av mer stöd och vägledning till stadsdelssystrarna i det uppsökande arbetet.
- Det finns utmaningar i det uppsökande arbetet på offentliga platser. Profilkläder föreslås av flera, för att tydliggöra uppdraget och stärka förtroendet hos målgruppen.

3. Arbetssätt och organisation

3.1 Samordning och projektledning

Arbetsmarknadsförvaltningens arbete under tiden för pilotprojektet fördelades på tre samordnare, som växelvis ansvarade för samordning och projektledning i olika perioder av genomförandet. Samordnarnas arbete genomfördes självständigt och ingen styrgrupp fanns kopplad till projektet.

I förberedelsefasen av pilotprojektet arbetade samordnarna med utformning av övergripande upplägg och struktur, anskaffning av arbetsplatser och framtagande av rekryteringsunderlag. I projektets genomförandefas fokuserade samordnarnas arbete på stöd under arbetets gång – både riktat till stadsdelssystrar, handledare och chefer. Utgångspunkten var den sedan tidigare utarbetade metoden för stadsdelsmammor, med viss justering.

Övergripande struktur för stödet till stadsdelssystrar och arbetsplatser organiserades utifrån följande aktiviteter:

- **Utbildning:** En obligatorisk utbildning för stadsdelssystrarna inför arbetsperiodens start (se avsnitt 1.2).
- **Nätverksträffar:** Regelbundna träffar en halvdag, en gång per månad. Träffarna fokuserade främst på föreläsningar men vid några tillfällen fanns det även avsatt tid för samtal kring vägen tillbaka till arbete. Träffarna ägde rum i Arbetsmarknadsförvaltningens lokaler och anordnades för stadsdelssystrar och stadsdelsmammor gemensamt.
- **Dialogträffar:** Erfarenhetsutbyte vid 1–2 tillfällen per termin. Stadsdelsmammorna var värdinnor och bjöd in till sina arbetsplatser. Värdinnan för respektive träff visade runt på sin arbetsplats och beskrev sitt arbete. Stadsdelssystrarna var inbjudna och deltog på träffarna, men de var inte själva värdinnor då de var alltför nya i sin arbetsroll.
- **Handledarträffar:** Två gånger per termin anordnades gemensamma träffar för handledare till stadsdelssystrar och stadsdelsmammor i Arbetsmarknadsförvaltningens lokaler. Fokus var information och dialog kring uppdraget.
- **Chefsmöten:** En gång per termin bjöds chefer för stadsdelssystrar och stadsdelsmammor in till gemensamt möte för information, dialog och strategi.

Utöver ovan nämnda möten hade samordnarna regelbunden kontakt med både stadsdelssystrar, handledare och chefer via telefon och mail. Ett par gånger per termin besökte de arbetsplatserna för att stämma av hur det gick och för att fånga upp behov av ytterligare stöd. Kontakten var främst behovsstyrd utifrån vad som efterfrågats. Samordnarna

mötte även upp stadsdelssystrarna vid några tillfällen när de i sitt uppdrag var ute på events, exempelvis Järvaveckan.

3.2 Anskaffning av arbetsplatser

Anskaffning av arbetsplatser till pilotprojektet var en utmaning och krävde mycket tid och resurser. Samordnarna hörde tidigt av sig till sitt befintliga nätverk samt till nyckelpersoner inom olika delar av stadens verksamheter. Sökandet efter arbetsplatser påbörjades i januari 2024, direkt efter uppstart av pilotprojektet. Svaret från de flesta arbetsplatser var att de inte hade tid att ta emot en stadsdelssystem eller att de saknade handledarresurser. Därutöver uttryckte flera arbetsplatser att sex månader var en för kort arbetsperiod för att investera tid och resurser och vara del av projektet.

Det krävdes ett ihärdigt arbete under flera månader för att få allt på plats, men tillslut lyckades samordnarna hitta två arbetsplatser som ställde sig positiva till att delta i första omgången av pilotprojektet. Det var Första linjens socialtjänst i Järva samt Tensta bibliotek. Arbetsplatserna tackade ja i april 2024, vilket var senare än planerat. Starten för anställningarna skulle initialt vara i maj 2024 men fick skjutas fram till hösten 2024. Orsaken var att rekryteringsprocessen inte kunde påbörjas i tid och att nästa planerade utbildning som skulle samordnas med stadsdelsmammorna startade först i september.

Inför andra omgången av pilotprojektet gjordes försök till nya kontaktvägar för att nå arbetsplatser som kunde delta i projektet, bland annat genom kommunikation på stadens intranät och genom informationsträffar. Det visade sig fortfarande vara svårt och de flesta arbetsplatser som tillfrågades tackade nej. I april 2025 stod en arbetsplats klar för den andra omgången av pilotprojektet, det var Jobbtorg för unga i Skärholmen. Stadsdelssystrarna fick påbörja sin utbildning och praktik i maj 2025 för att sedan påbörja sin anställning i juni månad.

3.3 Rekryteringsprocessen

Då anskaffning av arbetsplatser blev klart i ett sent skede fanns inte mycket tid till rekrytering. Arbetet med att hitta kandidater påbörjades mycket tätt in på arbetsperiodens start. Samtidigt gick det bra, och rekryteringen blev klar i tid för uppstart både första och andra omgången pilotprojektet. Processen gick snabbt och stadsdelssystrarna blev anställda bara ett par veckor innan de skulle påbörja sin obligatoriska utbildning och praktik, för att sedan börja arbeta.

Överlag uppger både jobbcoacher och arbetsplatser att rekryteringen gick bra, även om det var kort om tid. Kriterierna för anställning uppfattades som tydliga och det var enkelt att hitta kandidater utifrån stort intresse inom målgruppen. Jobbcoacherna gjorde en snabb översyn bland sina aspiranter och valde ut några av dem som fick

komma på intervju. Både jobbcoacher och arbetsplatser uppger att de var nöjda med de personer som anställdes, de var välfungerade och passade bra in på profilen.

Samtidigt reflekterar flera jobbcoacher över att de önskar att det fanns mer tid till rekryteringsprocessen. Idealt hade de velat gå igenom sina aspiranter mer noggrant och få mer tid till att diskutera uppdraget i arbetsgruppen. Därutöver menar flera att arbetsbeskrivningen kunde varit tydligare. Vid tiden för rekryteringen var ett mer detaljerat upplägg av arbetsuppgifter inte klart och det fanns därför inte någon tydlig information om var tjänsten egentligen skulle innebära. Informationen var på en övergripande nivå. I efterhand kan även konstateras att det kunde ha kommunicerats tydligare att det var ett pilotprojekt som skulle få växa fram över tid, utan ett färdigt upplägg.

3.4 Handledarskapet

Arbetsplatsernas förutsättningar att ta emot stadsdelssystrarna varierade. Kärnuppdraget på arbetsplatserna har legat olika nära stadsdelssystrarnas roll, vilket har påverkat förutsättningarna och utfallet. I de flesta fall gick det bra, men det fanns också några utmaningar. De verksamheter som hade en tydlig koppling till målgruppen och det uppsökande arbetet hade lättare att ta sig an uppdraget att ta emot en stadsdelssystem än andra.

Gemensamt för samtliga arbetsplatser var att uppdraget kom snabbt inpå att anställningsperioden skulle börja. Inför starten fanns inte mycket tid till förberedelser av stadsdelssystrarnas arbete och vad rollen skulle innebära. Därtill fanns en förväntan från arbetsplatserna om att ett upplägg skulle finnas tillgängligt från Arbetsmarknadsförvaltningen med ett färdigt koncept att ta vid. Då ingen tydlig plan fanns klar, arbetades det fram allt eftersom.

Överlag gick handledarskapet bra och både stadsdelssystrar och handledare beskriver det som en positiv upplevelse. Handledarnas största utmaning var att utforma stadsdelssystrarnas roll på arbetsplatsen och att stötta dem i det uppsökande arbetet. Handledarna beskriver att en längre tid för förberedelse hade varit hjälpsamt, för att ha en tydlig plan från start. Samtidigt var det en lärande process och de provade sig fram allt eftersom.

I det uppsökande arbetet såg handledarna behov av att etablera samarbeten utanför den egna organisationen. Arbetet med att hitta sådana samarbeten var tidskrävande och svårt. Handledarna önskar att samarbeten fanns på plats innan anställningsperiodens start samt att det fanns en tydligare förankring och överenskommelse kring samarbete mellan stadens verksamheter högre upp i organisationen.

På två av tre arbetsplatser uppger handledarna att de kunnat stötta stadsdelssystrarna i det uppsökande arbetet relativt väl och man

inledde flera samarbeten med andra organisationer. Dessa två arbetsplatser kunde också på ett bra sätt utforma andra typer av arbetsuppgifter som varit relevanta för stadsdelssystrarnas uppdrag att sprida kunskap och information till målgruppen. Det uppsökande kunde tydligt kopplas till den egna verksamheten.

På en av arbetsplatserna uttrycker handledare och chef att det var svårt att utforma relevanta arbetsuppgifter kopplat till stadsdelssystrarnas uppdrag. Det resulterade i att systrarna i huvudsak arbetade med andra typer av arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Handledare och chef på denna arbetsplats uttrycker att de i efterhand kan se att det inte var en lämplig plats för stadsdelssystrar, då deras verksamhet och kärnuppdrag stod alltför långt ifrån målgruppen och det uppsökande uppdraget.

Framgångsfaktorer

- Rekrytering av stadsdelssystrar kunde genomföras med goda resultat och samtliga arbetsplatser är nöjda.
- Både stadsdelssystrar och arbetsplatser erbjöds relevant stöd.
- Engagerade handledare och positiva arbetsplatser där stadsdelssystrarna trivdes och inkluderades i arbetsgruppen.
- Stadsdelssystrarna visade engagemang för sitt uppdrag och vilja att bidra i arbetet.
- Samarbeten med verksamheter och föreningar kring det uppsökande arbetet har påbörjats och fler är på gång.

Utmaningar

- Anskaffning av arbetsplatser var utmanande och tog mycket tid. Många arbetsplatser tackade nej till att delta.
- Rekryteringsprocessen genomfördes snabbt och det fanns inte tid till noggranna överväganden och dialog.
- Det fanns inte tillräckligt med tid till förberedelse på arbetsplatserna inför arbetsperiodens start.
- Etablering av samarbete med andra verksamheter utanför den egna organisationen var tidskrävande och utmanande
- På en arbetsplats var det varit svårt att utforma stadsdelssystrarnas roll i enighet med det tänkta uppdraget.

4. Analys

4.1 Måluppfyllelse i pilotprojektet

Den del av pilotprojektet som rörde stadsdelssystrarnas personliga utveckling fungerade väl. Systrarna stärkte sitt självförtroende, förbättrade sina språkkunskaper och fick en djupare förståelse för det svenska samhället och arbetslivet. Flera av dem fick även upp intresset för fortsatta studier. Förlängningen av anställningarna från sex månader till ett år var positiv, både för att ge systrarna mer arbetslivserfarenhet och därmed en starkare position på arbetsmarknaden, och för att ge dem tillräcklig tid att lära sig det uppsökande arbetet och kunna bidra.

Det uppsökande arbetet resulterade i flera goda exempel och framstår som en värdefull insats. Stadsdelssystrarna nådde ut till målgruppen med kunskap och information som hjälpte flera unga kvinnor att närma sig arbete och studier. Deras egen närhet till målgruppen gjorde det möjligt att skapa förtroende och nå fram på ett sätt som annars kan vara svårt. Detta visar på ett värde i att använda konceptet stadsdelssystrar i uppsökande verksamhet. Samtidigt visar utvärderingen att insatsen behöver mer förberedelser och ett mer strukturerat arbetssätt för att nå sin fulla potential.

Inledningsvis var tanken att stadsdelssystrarnas uppdrag skulle omfatta färre områden än stadsdelsmammornas, med ett särskilt fokus på psykisk hälsa. I utvärderingen framkommer dock förslag som visar på att metoden med fördel kan ligga närmare mammornas arbetssätt, med den huvudsakliga skillnaden att systrarna riktar sig till en yngre målgrupp.

4.2 Arbetssätt och organisation

Något som tydligt påverkade pilotprojektet var utmaningen i att hitta arbetsplatser. Det tog mycket tid och blev klart senare än planerat. Utmaningarna orsakade en förskjuten tidsplan, som i förlängningen även påverkade arbetsplatsernas möjligheter till förberedelse och genomförande av uppdraget.

Trots begränsad tid till förberedelser på arbetsplatserna fick stadsdelssystrarna ett positivt mottagande. Arbetsuppgifter och rutiner fanns inte på plats vid starten för systrarnas arbetsperiod, men kunde utformas allt eftersom. Det var dock en utmaning för handledarna och beskrivs som en lärandeprocess.

Handledarna menar att det i det uppsökande arbetet finns en fördel i att etablera samarbeten utanför den egna organisationen. Flera samarbeten har påbörjats, med goda resultat. Samtidigt lyfter

handledarna önskemål om ökad samverkan inom staden, då det finns fler verksamheter där man ser att systrarna skulle kunna bidra. Därutöver lyfts önskemål om en tydligare samverkan med befintliga uppsökande verksamheter inom staden.

Stadsdelssystrar har ett specifikt uppdrag mot en specifik målgrupp, det gör att alla arbetsplatser inte är lika lämpade. Huruvida arbetsplatsens kärnuppdrag kan kopplas till målgruppen och stadsdelssystrarnas uppsökande arbete, påverkar förutsättningarna. Därutöver är det viktigt att det på arbetsplatsen finns en handledare som har tid och kompetens att stötta stadsdelssystrarna i deras tänkta uppdrag.

Inför implementering av stadsdelssystrar i ordinarie verksamhet behöver upplägget ytterligare conceptualiseras. Med en mer tydlig tidsplan, struktur och paketering av vad metoden stadsdelssystrar innebär, ökar chansen för ett framgångsrikt arbete.

Det finns i samhället ett behov av att hitta vägar för att bättre nå ut till unga kvinnor i målgruppen. Här har metoden stadsdelssystrar potential till att göra skillnad.

5. Slutsatser

Grundidén bakom metoden stadsdelssysstrar är bra, och utvärderingen visar att den har god potential. Stadsdelssysstrarnas närhet till målgruppen är en framgångsfaktor i det uppsökande arbetet. Samtliga målgrupper som intervjuats i utvärderingen är överens om att insatsen bör fortsätta.

Måluppfyllelsen kopplad till stadsdelssysstrarnas personliga utveckling är god, och de stärktes på flera plan. Även det uppsökande uppdraget bedöms som en positiv insats som bör fortsätta, även om det framkommit vissa utmaningar.

Inför framtida genomförande av insatsen har följande utvecklingsområden identifierats:

- Behov av en tydligare plan för hur anskaffning av arbetsplatser ska gå till samt tydligare kriterier och kvalitetssäkring.
- Tydligare struktur och kommunikation kring uppdragets innebörd och tänkt upplägg för genomförande.
- Mer tid för arbetsplatsernas förberedelse, både avseende arbetsbeskrivning och utformning av samarbeten utanför den egna organisationen.
- Mer involvering av ledning inom respektive förvaltning.
- Ett upplägg mer likt stadsdelsmammorna, med huvudsaklig skillnad att de riktar sig till olika åldersgrupper.

Sammanfattningsvis visar utvärderingen på en positiv insats som kan göra skillnad. Det är dock viktigt att dra lärdom från de två första omgångarna av pilotprojektet för ett framgångsrikt resultat.