



Utvärdering av pilotprojektet 2 års anställning av stadsdelsmammor

Sammanfattning

Utvärderingen visar att tvåårsmodellen ger betydligt bättre förutsättningar för stadsdelsmammornas personliga och professionella utveckling än ett ettårigt upplägg. Under det andra året fördjupas stadsdelsmammornas språkliga, sociala och professionella kompetens och de blir mer självständiga i både arbetsuppgifter och vardagliga kontakter. Relationerna till kollegor, invånare och lokala aktörer stärks, vilket skapar kontinuitet och trygghet i området.

Handledare och jobbcoacher beskriver en tydlig progression där stadsdelsmammorna går från introduktion och behov av omfattande stöd under år ett till ökad självständighet, ansvarstagande och yrkesmässig mognad under år två. Den digitala kompetensen förbättras markant, liksom förmågan att planera, ta initiativ och hantera arbetslivets krav.

Mot slutet av anställningen blir stadsdelsmammorna mer aktiva i sitt jobbsökande och formulerar realistiska framtidsmål. Samtidigt kvarstår en viss osäkerhet inför tiden efter projektet, vilket kan motverkas till viss del genom god kontakt med Jobbtorget, en öppen dialog om framtiden och avsatt tid för jobbsökande.

Utvärderingen är genomförd i liten skala, vilket gör det svårt att dra generella slutsatser. Sammantaget visar dock pilotprojektet att en längre anställningsperiod stärker deltagarnas etablering på arbetsmarknaden, ökar deras självständighet och bidrar till långsiktigt hållbara effekter för både deltagarna och lokalsamhället.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
1. Pilotprojektet och utvärderingen	3
1.1 Bakgrund till pilotprojektet	3
1.2 Övergripande upplägg	3
1.3 Pilotprojektets syfte	4
1.4 Underlag för utvärdering av pilotprojektet	4
2. Måluppfyllelse i pilotprojektet	4
2.1 Personlig utveckling och ökad trygghet	4
2.2 Språkutveckling och kommunikationsförmåga	5
2.3 Relationer, nätverk och lokal förankring	5
2.4 Ökad självständighet och professionell mognad	6
2.5 Stödstrukturen under år 1 och år 2	6
2.6 Digital kompetens	6
2.7 Kompetensbreddning och arbetslivserfarenhet	6
2.8 Framtidstro och arbetsmarknadsetablering	7
2.9 Osäkerhet kring tiden efter anställningen	7
3. Slutsatser	8
4. Rekommendationer	9

1. Pilotprojektet och utvärderingen

1.1 Bakgrund till pilotprojektet

År 2017 startade projektet Stadsdelsmammor som efter goda resultat implementerades i ordinarie verksamhet 2021. Stadsdelsmammor är kvinnor med erfarenheter av att vara nya i Sverige och som främst arbetar uppsökande mot framför allt utrikesfödda kvinnor i den egna stadsdelen. Syftet med stadsdelsmammor är att stötta och hjälpa kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden att etablera sig på arbetsmarknaden och öka tilliten till sig själva och samhället. Stadsdelsmammorna ska även kunna bidra till att utforma och arrangera gruppaktiviteter för målgruppen, som del i sitt uppdrag.

Mot bakgrund av att både stadsdelsmammor, handledare, chefer och samordnare för uppdraget har uppmärksammat utmaningar med den ettåriga anställningsperioden fick Arbetsmarknadsnämnden ett uppdrag i Stockholms stadsbudget för 2024:

”Arbetsmarknadsinsatsen Stadsdelsmammorna ska både stärkas och utvecklas. Etableringen på arbetsmarknaden för kvinnor som deltar i insatsen ska underlättas. Som ett steg i det ledet ska en anställningsperiod på två år införas i pilotform”

1.2 Övergripande upplägg

Under 2024 har förutsättningarna för en tvåårig anställning utretts (DNR AMF 2024/96-2) och under 2025 införs det som ett pilotprojekt.

Pilotprojektet har genomförts med start i januari 2025 och avslutat december 2025. Följande arbetsplatser har varit del i pilotprojektet:

- Farsta stadsdelsförvaltning (en stadsdelsmamma)
- Skärholmens stadsdelsförvaltning (en stadsdelsmamma)
- Skarpnäck stadsdelsförvaltning (två stadsdelsmammor)
- Järva stadsdelsförvaltning (en stadsdelsmamma)

Stadsdelsmammorna i pilotprojektet har anställts genom ett Stockholmsjobb på ett år, vilket därefter har förlängts med ytterligare ett år.

1.3 Pilotprojektets syfte

- Ta reda på om och i så fall hur tvåårsanställningar bidrar till att öka den enskilda kvinnans möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden eller börja studera.
- Ta reda på hur tvåårsanställningar påverkar verksamheten.

1.4 Underlag för utvärdering av pilotprojektet

De underlag som ligger till grund för utvärderingen har inhämtats genom både med kvantitativ och kvalitativ metod, utifrån tre olika perspektiv:

1. Stadsdelsmammor

Fem individuella enkätsvar under två tillfällen under ett år.

2 Handledare på arbetsplatser

Fyra individuella enkätsvar under två tillfällen under ett år. (Två handledare har inte svarat på den andra enkätundersökningen.)

3. Jobbcoacher på Jobbtorg

Två individuella intervjuer à 30 min

Samtliga enkätundersökningar och intervjuer har genomförts under 2025.

2 Måluppfyllelse i pilotprojektet

2.1 Personlig utveckling och ökad trygghet

Under det andra året i pilotprojektet sker en tydlig fördjupning i stadsdelsmammornas personliga och professionella utveckling. Stadsdelsmammorna beskriver hur de successivt blir tryggare i sina roller, vågar ta större plats och tar fler initiativ i arbetet. De upplever sig som mer integrerade i arbetsgruppen och deltar aktivt i både formella och informella sammanhang. Jobbcoacherna bekräftar denna utveckling och framhåller att stadsdelsmammorna blir förebilder för sina barn och andra kvinnor i området. Förmågan att kombinera arbete, studier och familjeliv bidrar ytterligare till stärkt självkänsla.

En jobbcoach uttrycker det så här:

"...när de kom hem från jobbet kunde deras barn se att de jobbade. När de pratar om det lyser de om allra mest, de är så stolta. Inte som förut – mamma har varit hemma idag. Istället kan hon säga att hon är ute i arbetslivet och är förebild för andra. Hon kan sprida och berätta att man kan kombinera jobb och familj. Det är jätteviktigt."

2.2 Språkutveckling och kommunikationsförmåga

Språkutvecklingen under det andra året är betydande. Deltagarna blir mer självständiga i sin kommunikation, både muntligt och skriftligt. De hanterar sms och mejl, deltar aktivt i möten. Jobbcoacherna lyfter att språket är en central faktor bakom den ökade tryggheten och självständigheten.

Citat från en stadsdelsmamma:

"Jag har fått mer tid att växa i min roll och jag har stärkt mitt självförtroende i arbetsuppgifterna. Det har gett mig möjlighet att utveckla mina kunskaper och ta mer ansvar inom vissa områden. Jag ser att det är värdefullt både för mig själv och för de jag möter"

2.3 Relationer, nätverk och lokal förankring

Relationerna till kollegor, invånare och lokala aktörer fördjupas under projektets andra år. Handledare och jobbcoacher beskriver hur stadsdelsmammorna får ökat förtroende i området och blir mer synliga och självsäkra. Flera tar rollen som ambassadörer för utrikesfödda kvinnor och bidrar till att stärka lokalsamhällets tillit till verksamheten.

Citat från handledare:

”Det finns flera fördelar med tvåårsanställning. Stadsdelsmammans hinner utvecklas på ett sätt som jag inte sett med stadsdelsmammor som har ettårsanställning. Hon har blivit tryggare både i rollen som arbetstagare och stadsdelsmamma. Det blir även tryggt för invånarna med en stadsdelsmamma som de känner igen och som finns där under en längre period.”

2.4 Ökad självständighet och professionell mognad

Deltagarna tar under år två ett större ansvar för planering, kontakter med myndigheter och genomförande av aktiviteter. De hanterar vardagliga utmaningar mer självständigt och visar en tydlig utveckling i struktur, ansvarstagande och förståelse för arbetslivets normer. Handledarna beskriver att stadsdelsmammorna ”börjar flyga” under det andra året, då de går från att förstå uppdraget till att agera mer självständigt i sin yrkesroll.

2.5 Stödstrukturen under år ett och år två

Stödet från jobbcoacherna är större under det första året och består av aktiviteter såsom studiebesök på andra

arbetsplatser, rekryteringseven, intervjuträning och CV-skrivning. Under delar av det andra året är tempot något lugnare, då stadsdelsmammorna arbetar med sin plan. Mot slutet av anställningen intensifieras uppföljningarna igen i takt med att jobbsökandet ökar. Handledarna uppger att de lägger mindre tid på handledning under det andra året. En av jobbcoacherna lyfter även det goda samarbetet med handledaren som tagit kontakt och därigenom gjort det möjligt att fånga upp saker i tid.

2.6 Digital kompetens

Både handledare och stadsdelsmammorna lyfter att den digitala kompetensen stärks markant. Förmågan att hantera mejl, kalender och informationssökning bidrar till ökad självständighet och förbättrade förutsättningar för etablering på arbetsmarknaden.

2.7 Kompetensbreddning och arbetslivserfarenhet

Under det andra året ges många av stadsdelsmammorna möjlighet att prova fler arbetsuppgifter och utveckla nya färdigheter. Detta breddar deras kompetens och stärker deras anställningsbarhet.

Jobbcoacherna beskriver att stadsdelsmammorna utvecklar sin sociala kompetens, blir mer synliga och tar större ansvar.

2.8 Framtidstro och arbetsmarknadsetablering

I takt med att tryggheten ökar börjar deltagarna formulera tydligare framtidsmål. Stadsdelsmammorna påbörjar studier, exempelvis körkortsteori och utforskar realistiska yrkesvägar såsom busschaufför, kock eller elevassistent. Mot slutet av projektet breddas jobbsökandet och de blir mer aktiva i att identifiera möjliga vägar vidare.

Även om tvåårsmodellen överlag upplevs som positiv lyfter en stadsdelsmamma att en längre anställning kan innebära att fokus hamnar helt på arbetsuppgifterna, vilket gör det svårt att samtidigt söka andra jobb eller delta i rekryteringsprocesser. Hon beskriver också att en känsla av lojalitet gentemot arbetsgivaren kan göra det svårare att aktivt söka sig vidare, trots att det skulle vara fördelaktigt på längre sikt. Detta kan skapa en falsk trygghet där jobbsökandet skjuts upp till slutet av anställningen.

2.9 Osäkerhet kring tiden efter anställningen

En återkommande utmaning är osäkerheten inför tiden efter projektet. Handledare betonar att god kontakt med Jobbtorget, en öppen dialog om framtiden och avsatt tid för jobbsökande är centrala faktorer för att motverka en potentiell ”inlåsningsseffekt”.

Jobbcoacherna menar att tvåårsmodellen minskar denna osäkerhet genom att ge deltagarna tid att bredda sitt jobbsökande och hitta hållbara alternativ.

3.Slutsatser

Utvärderingen visar tydligt att tvåårsmodellen skapar förutsättningar för en mer hållbar och långsiktig utveckling för stadsdelsmammorna än vad ett ettårigt upplägg kan erbjuda. Det andra året framstår som avgörande för att stadsdelsmammorna ska hinna gå från introduktion och grundläggande trygghet till faktisk professionalisering, självständighet och etablering på arbetsmarknaden.

Den fördjupade språkutvecklingen, den ökade digitala kompetensen och den successiva övergången till mer självständigt arbete är centrala faktorer bakom denna utveckling. Stadsdelsmammorna får tid att pröva fler arbetsuppgifter, bygga nätverk och utveckla en yrkesidentitet.

Handledare och jobbcoacher beskriver en tydlig progression där behovet av stöd minskar i takt med att stadsdelsmamman växer in i rollen. Detta visar att modellen inte bara stärker henne utan även är resurseffektiv över tid. Samtidigt framkommer att osäkerheten inför tiden efter anställningen kvarstår som en utmaning. Denna osäkerhet är inte unik för projektet, men den blir särskilt tydlig i målgrupper som saknar tidigare arbetslivserfarenhet eller nätverk.

Sammantaget visar pilotprojektet att tvåårsmodellen ger stadsdelsmamman möjlighet att utvecklas i en takt som är realistisk och hållbar, samtidigt som den skapar kontinuitet och trygghet för invånarna. Resultaten indikerar att modellen inte bara stärker stadsdelsmammans etablering utan också bidrar till ett mer inkluderande lokalsamhälle.

4. Rekommendationer

1. Permanent införande av tvåårsmodellen

Utvärderingen om pilotprojektet bygger på ett litet underlag, men pekar ändå på att den längre perioden väsentligt stärker stadsdelsmammornas förutsättningar att hinna utveckla språklig, social och professionell kompetens, vilket gynnar både stadsdelsmammorna och lokalsamhället. Det skulle därför vara värdefullt att permanenta möjligheten till tvååriga anställningar.

2. Strukturerat avslut med förstärkt jobbsökarstöd

För att motverka osäkerhet inför tiden efter anställningen bör de sista månaderna innehålla intensifierat jobbsökande, tätare uppföljningar och tydlig planering tillsammans med Jobbtorget.

3. Fortsatt fokus på språkutveckling och digital kompetens

Dessa områden har visat sig vara avgörande för självständighet och anställningsbarhet. De bör därför integreras som återkommande inslag under hela anställningsperioden.

4. Tydlig och kontinuerlig dialog om framtida möjligheter

En öppen dialog mellan handledare, Jobbtorget och stadsdelsmamman minskar risken för ”inlåsningseffekter” och stärker hennes motivation och framtidstro.

5. Utökade möjligheter till kunskapshöjning och kompetensbreddning

Att i det fall det är möjligt att anställa med lönesubventionen Introduktionsjobb, som möjliggör parallella studier såsom SFI eller en arbetsmarknadsutbildning, liksom skuggning av andra yrkesroller, praktikinslag och fler arbetsuppgifter, bör fortsätta utvecklas för att stärka stadsdelsmammans konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

6. Säkerställ kontinuitet i området

Stadsdelsmammornas närvaro över tid skapar trygghet för invånarna. Denna kontinuitet bör värnas genom långsiktiga strukturer och stabila arbetsformer.