



Rikspolisstyrelsen

**Slutredovisning av regeringens uppdrag till
Rikspolisstyrelsen att genomföra ett utvecklingsprojekt med
målet att främja jämställdheten och den etniska och
kulturella mångfalden inom polisen**

JU2009/2250/PO



INNEHÅLL

1	SAMMANFATTNING.....	3
2	REGERINGSUPPDRAGET	4
3	UPPDRAGETS GENOMFÖRANDE.....	4
3.1	Mål.....	4
3.2	Styrning, rapportering och finansiering	4
3.3	Tidplan	5
3.4	Projektorganisation	5
3.5	Samverkanspartner.....	5
3.6	Introduktion av projekt.....	6
3.7	Rekrytering av deltagare	6
3.8	Aktiviteter under genomförandet	6
3.9	Spridning av erfarenheter nationellt och transnationellt	8
3.10	Kvalitetsplan	9
3.11	Kommunikationsplan	9
4	RESULTAT.....	10
4.1	En sammanfattning av polisens lärdomar och erfarenheter	10
5	SAMMANFATTNING AV EXTERN UTVÄRDERING	12
5.1	Projektens särart och kännetecken	12
5.1.1	Spira Stockholm	12
5.1.2	Polisen Integrerar Aktivt.....	13
5.1.3	Världen i Skåne.....	14
5.2	Deltagarnas upplevelser och personliga utveckling	15
5.2.1	Spira Stockholm	15
5.2.2	Polisen Integrerar Aktivt.....	15
5.2.3	Världen i Skåne.....	16
5.3	Medarbetarnas upplevelser av projektet.....	16
5.3.1	Spira Stockholm	16
5.3.2	Polisen Integrerar Aktivt.....	17
5.3.3	Världen i Skåne.....	17
5.4	Projektets påverkan på ordinarie verksamhet.....	17
5.4.1	Spira Stockholm	17
5.4.2	Polisen integrerar Aktivt.....	18
5.4.3	Världen i Skåne.....	18
5.5	Lärdomar och erfarenheter för framtiden.....	19
5.5.1	Spira Stockholm	19
5.5.2	Polisen Integrerar Aktivt.....	19
5.5.3	Världen i Skåne.....	20
6	FINANSIERING.....	20



1 Sammanfattning

I maj 2009 fick Rikspolisstyrelsen i uppdrag av regeringen att genomföra ett utvecklingsprojekt med målet att främja jämställdheten och den etniska och kulturella mångfalden inom polisen.

Projektet har haft som övergripande mål att fler unga kvinnor och män med utländsk bakgrund ska etablera sig på arbetsmarknaden samt att öka förståelsen för olika kulturer både inom och utanför polismyndigheterna. Genom ett nytt rekryteringsförfarande har målgrupper nåtts som traditionellt sett inte söker arbete inom statliga myndigheter.

Rikspolisstyrelsen har i enlighet med uppdraget genomfört projektet i Polismyndigheten i Stockholms län, Polismyndigheten i Västra Götaland och Polismyndigheten i Skåne. Projektet har initierats och drivits som självständiga projekt vid respektive myndighet. De har delfinansierats av Europeiska Socialfonden och därför bedrivits i enlighet med de regler som gäller för EU-projekt.

Sammantaget har projekten varit framgångsrika både för deltagarna, befintlig personal och för polisen som organisation. Flera samarbetspartner har varit engagerade i projekten, t.ex. Arbetsförmedlingen, Kriminalvården, Brandförsvaret, universitet, högskolor och folkhögskolor. Nationella seminarier och transnationella erfarenhetsutbyten har genomförts under projekttiden.

De 120 personer som deltagit i projekten var vid projektstarten i åldern 18 – 34 år och samtliga befann sig i långtidsarbetslöshet. Vid utgången av projekttiden hade 88 deltagare fått arbete, 12 inlett studier och endast 14 var arbetsökande.

Externa utvärderingar, som gjorts enligt Europeiska Socialfondens anvisningar, visar att samtliga deltagare har genomgått en personlig utveckling och fått en ökad tro på den egna resursen och förmågan. Deltagarnas attraktionskraft på arbetsmarknaden har ökat.

Värdet av att öka mångfalden inom polisen har genom det lärande som tillvaratagits under projekten nått ut till stora delar av verksamheten. Projektet har därigenom bidragit till att stärka kunskapen inom polisen om värdet av ett mångkulturellt samhälle och visat hur de mervärden ett sådant samhälle tillför kan tas till vara i det praktiska arbetslivet.



2 Regeringsuppdraget

Regeringen uppdrog åt Rikspolisstyrelsen i maj 2009 (Ju2009/2250/PO) att genomföra ett utvecklingsprojekt med målet att främja jämställdheten och den etniska och kulturella mångfalden inom polisen. Projektet skulle genomföras i Polismyndigheten i Stockholms län, Polismyndigheten i Västra Götaland och Polismyndigheten i Skåne. Projektet skulle ha sin utgångspunkt i erfarenheterna från Spira projektet som genomfördes av Polismyndigheten i Stockholms län under 2005-2007 och ha motsvarande upplägg. Med uppdraget följde extra medel bestående av 3,9 miljoner för 2009 och 33 miljoner för 2010. Regeringsuppdraget slutfördes den 31 december 2010.

3 Uppdragets genomförande

3.1 Mål

Projektet har genomförts som självständiga projekt vid de tre polismyndigheterna. Projektens övergripande mål är att fler unga kvinnor och män med utländsk bakgrund ska etablera sig på arbetsmarknaden, att öka förståelsen för olika kulturer både inom och utanför polismyndigheterna samt att fler arbetsgivare ska se målgruppen som en tillgång.

Projektet ska främja ett innovativt rekryteringsförfarande för att nå målgrupper som traditionellt sett inte söker arbete inom statliga myndigheter. Deltagaren ska få en personlig utveckling och en ökad tro på sina resurser och sin förmåga. Projektet ska vidare synliggöra värdet med mångfald för polisens anställda såsom att mångfald stärker allmänhetens förtroende för polisen och bidrar till en god arbetsmiljö.

3.2 Styrning, rapportering och finansiering

Projektet har genomförts inom ramen för de villkor som gäller för EU-projekt och varit delfinansierade av Europeiska Socialfonden. Eftersom varje polismyndighet har initierat och drivit sitt eget projekt och själv sökt och erhållit delfinansiering från Europeiska Socialfonden finns vissa olikheter i hur projektet har genomförts. Rikspolisstyrelsen har haft det övergripande ansvaret och svarat för samordningen av projektet.

Projektet har bedrivits under namnen Spira Stockholm (Polismyndigheten i Stockholms län), Polisen Integrerar Aktivt (Polismyndigheten Västra Götaland) och Världen i Skåne (Polismyndigheten Skåne).

Projektet har arbetat som egna projektägare med rapporteringskrav till Rikspolisstyrelsen och till Europeiska Socialfonden. För Världen i Skåne avslutades Socialfondens finansiering den 31 december 2010. För Spira Stockholm och Polisen Integrerar Aktivt pågår sammanställning och rapportering av projektet till den 30 juni 2011 med stöd av Socialfonden.



Att projekten har genomförts som EU-projekt har varit en bra kvalitetssäkring. Projekten har planerats enligt givna regler och det har hela tiden funnits tillgängligt processtöd och utbildning för projektledningen att tillgå.

3.3 Tidplan

Under våren 2009 genomförde samtliga tre projekt en förprojektering i samverkan med Europeiska Socialfonden.

Projekten har delvis haft olika tidsplaner. Spira Stockholms deltagare var anställda under perioden december 2009 – december 2010. Tid som EU-projekt är oktober 2009 – juni 2011. Polisen Integrerar Aktivts deltagare var anställda under perioden december 2009 – december 2010. Tid som EU-projekt är december 2009 – juni 2011. Världen i Skånes deltagare var anställda under perioden oktober 2009 – december 2010. Tid som EU - projekt var oktober 2009 – december 2010.

Den tid som återstår för projekten Spira Stockholm och Polisen Integrerar Aktivt efter det att deltagarna avslutat sina anställningar kommer att användas för spridning av projektens resultat och erfarenheter.

3.4 Projektorganisation

Rikspolisstyrelsen har svarat för samordningen av projekten genom att ingå i samtliga styrgrupper, ordnat regelbundna samordningsmöten med projektledarna och planerat gemensamma aktiviteter såsom konferenser och seminarier. Projektorganisationerna har anpassats till förhållandena vid respektive myndighet och har därför varierat något. Beslutsvägarna har i samtliga projekt varit korta vilket bidragit till en snabb och effektiv styrning och ledning.

Projekten har utöver sedvanlig projektorganisation, med styrgrupper och projektledare, även använt sig av samordnare och coacher som kommit från olika delar av verksamheten.

3.5 Samverkanspartner

Lämpliga samverkanspartner kontaktades redan under projektens förprojektering. Arbetsförmedlingen har varit en mycket viktig samarbetspartner dels under rekryteringen av deltagarna, dels fortlöpande under projektens genomförande med utbildning för deltagarna och stöd för projektledningen. Brandförsvaret och Kriminalvården har medverkat med utbildning och praktikplatser för deltagare under projekttiden. Polisutbildningarna vid Växjö Universitet och Polihögskolan samt lokala folkhögskolor har också bidragit med utbildning för deltagarna.



3.6 Introduktion av projekten

Inför projektstarten genomfördes informationsmöten med respektive myndighets ledningsgrupp, polisstyrelse/nämnd och medarbetare. Polisens intranät användes för att introducera projekten till alla medarbetare.

Projektledare för respektive projekt rekryterades från de egna myndigheterna där projekten genomfördes, Spira Stockholm, Kia Samrell, Polisen Integrerar Aktivt, Jan Hellnevi och Världen i Skåne, Elizabeth Torrisi.

Rekrytering av samordnare och coacher skedde internt. De erhöll genom externa konsulter utbildning inom områdena jämställdhet och mångfald, ledarskap och konflikthantering samt coaching.

3.7 Rekrytering av deltagare

Rekrytering av de 120 deltagarna till projekten gjordes i samverkan med Arbetsförmedlingen i respektive län genom annonsering på Platsbanken. Deltagarna erbjöds en tidsbegränsad anställning inom respektive myndighet. Samtliga deltagare befann sig vid projektstarten i långtidsarbetslöshet.

Spira Stockholm rekryterade 70 deltagare som före anställning fick två månaders utbildning, vilken finansierades med stöd från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Därefter fick deltagarna tidsbegränsade anställningar under perioden 1 december 2009 – 31 december 2010. Av de som blev antagna var 40 kvinnor och 30 män i åldern 18-28 år med en medelålder på 22 år. Deltagarna representerade 30 nationaliteter som tillsammans behärskade 39 språk förutom engelska och svenska.

Polisen Integrerar Aktivt i Västra Götaland rekryterade 25 deltagare till tidsbegränsade anställningar under perioden 1 december 2009 – 31 december 2010. Utbildning ingick i anställningen. Av de som blev antagna var 13 kvinnor och 12 män i åldern 19-34 år med en medelålder på 25 år. Deltagarna representerade 19 nationaliteter.

Världen i Skåne rekryterade 25 deltagare till tidsbegränsade anställningar under perioden 1 oktober 2009 – 31 december 2010. De fick sin utbildning under den första tiden som anställda. Av deltagarna var 13 kvinnor och 12 män i åldern 20–32 år med en medelålder på 25 år. Deltagarna representerade 13 nationaliteter och 17 språk.

3.8 Aktiviteter under genomförandet

Deltagarna fick inledningsvis en introduktion och utbildning i polisens roll i samhället, enklare juridik inkl. sekretesslagen, polisens datasystem, IT-säkerhet, polisens värdegrund, moral och etik, stresshantering samt retorik. De erhöll också en kortare utbildning hos projektens samverkanspartner Brandförsvaret och Kriminalvården.



De deltagare som saknade slutbetyg från gymnasiet eller som behövde komplettera sina betyg för att bli behöriga att söka till polishögskolan fick möjlighet att göra det i samverkan med de folkhögskolor som samarbetade med projekten. Vissa deltagare läste på egen hand via distans på Komvux.

Deltagarnas arbetsuppgifter på myndigheterna har varit varierande. Som exempel kan nämnas anmälningsupptagare, stationsvakt, passhandläggare, administratör på kriminalavdelning, vaktmästare, godshandläggare, garagebiträde och arrestvakt. De deltagare som varit placerade på arbetsplatser som betjänar allmänheten har burit polisens uniform.

Deltagarnas språkliga och kulturella kompetens har varit en tillgång för verksamheten på många sätt, inte minst när det gäller att snabbt och effektivt hantera ärenden som annars skulle ha krävt att man anlitar en tolk. En kvinnlig deltagare som har varit placerad i en reception som anmälningsupptagare berättar att kvinnor med utländsk bakgrund gärna ville att hon skulle hjälpa dem när de skulle göra en polisanmälan. Kvinnorna har uppgett att de känner en större trygghet och får en bättre förståelse när de kan tala på sitt hemlandsspråk med en person som också kan förstå de kulturella skillnaderna som finns i samhället.

Vid Malmöpolisen har en deltagare varit placerad på en kriminalenhet där de arbetar med kortbedrägerier. En av utredarna upptäckte under en utredning ett pågående bedrägeri med stora penningöverföringar i en bank i ett arabtalande land. Han bad då deltagaren snabbt att ringa och berätta, på arabiska, för den utsatta banken vad som höll på att hända varpå det pågående bedrägeriet kunde stoppas.

Ett annat praktiskt exempel var ett tillfälle när det utbröt en allvarlig brand i en lägenhet och brandförsvaret behövde få ut information till andra boende i samma område som talade arabiska. Deltagaren på praktikplatsen höll information på arabiska och kunde även hjälpa till att svara på frågor under informationsmötet.

Ett antal projektdeltagare har under sin projekttid varit på praktiktjänstgöring hos Kriminalvården och Brandförsvaret. Detta har varit ett uppskattat inslag både för deltagarna och för de mottagande myndigheterna som även de arbetar för att öka jämställdheten och mångfalden på sina arbetsplatser. Projektet har varit tydliga med att kvinnor ska få möjlighet att prova olika arbetsplatser, framför allt sådana som av tradition har ansetts vara typiskt manliga, t.ex. inom brandförsvaret.



Några exempel på aktiviteter som projekten bedömer har varit viktiga för att nå framgång är att:

- Deltagarna har haft tillgång till en individuell handlingsplan och egen coach.
- Deltagarna har varit väl förberedda genom grundutbildningen vid projektstarten.
- De deltagare som varit motiverade och behövt komplettera sina gymnasiebetyg har fått den möjligheten.
- Samordnare och coacher har fått utbildning i att genomföra sitt uppdrag i projekten.
- De deltagare som varit intresserade av att söka till polisutbildningen har fått stöd och support för att nå sina mål.
- Deltagarna har fått en inblick i andra arbetsgivares arbetsområden vilket har fört dem närmare arbetsmarknaden både inom den offentliga och privata sektorn.

3.9 Spridning av erfarenheter nationellt och transnationellt

Seminarier för att sprida kunskap och erfarenheter från projekten har under hösten 2010 genomförts i Umeå, Kristianstad, Göteborg, Örebro, Linköping och Stockholm. Till seminarierna inbjöds medarbetare från polisen och annan offentlig sektor och även från den privata sektorn.

Under projekttiden har även erfarenhetsutbyten skett med andra EU-länder genom medverkan vid olika seminarier och aktiviteter i Spanien, Skottland, England, Irland, Estland, Tyskland, Österrike, Ungern, Italien och Norge.

För besöken i Tyskland, Skottland och Estland var en projektledare nominerad av EU att medverka vid Peer Review (en form av strukturerade studiebesök) för att tillsammans med kollegor från sju andra EU-länder samla fakta och erfarenheter från liknande genomförda projekt. De vunna kunskaperna ska EU använda för att sammanställa kommande utlysningar för ansökningar av projektmedel. Kostnaderna för resorna har inte belastat projekten utan har finansierats direkt från EU.

De övriga transnationella kontakterna har utgjorts av studiebesök med erfarenhetsutbyten med liknande projekt och i vissa fall i samband med konferenser där flera EU-länder träffats och utbytt erfarenheter.

Den 23 mars 2011 genomförs en erfarenhetskonferens i Stockholm riktad till målgruppen chefer på hög beslutsnivå inom den statliga sektorn. Syftet är att sprida erfarenheter till andra arbetsgivare och visa hur projekten bidragit till ökad jämställdhet och mångfald, verksamhetsnytta, lärande i organisationen och ett ökat förtroende för polisen. Deltagare från samtliga tre projekt kommer att medverka och berätta om sina erfarenheter.



Deltagarnas kulturella bakgrund har bidragit till att öka förståelsen och kunskapen om mångfald hos övriga medarbetare. En stor del av deltagarna bor i invandrartäta förorter och har genom sin anställning inom polisen blivit goda ambassadörer för andra ungdomar med utländsk bakgrund. Spira Stockholm har blivit uppmärksammat genom att projektet tilldelades Nelson Mandela priset 2010, ett integrationspris som Stockholms Stad delar ut varje år för att belöna och uppmärksamma goda exempel i arbetet för en mer integrerad stad.

3.10 Kvalitetsplan

Att ha välutbildade samordnare och coacher har varit en del i kvalitetssäkringen av projekten. I utbildningen för coacher i Spira Stockholm deltog även de brandmän som tog emot deltagare under praktiken på brandförsvaret. Den problem- och behovsanalys som respektive projekt arbetade fram under förprojekteringen har varit en bra vägvisare i projekten. Detta gäller inte minst jämställdhetsperspektivet då analyserna visade att förebyggande insatser och klara spelregler främjar kvinnors möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Innan projekten startade sattes klara regler upp för hur olika situationer som kunde tänkas uppkomma skulle hanteras. Härigenom har olika typer av situationer kunnat hanteras på ett bra sätt. Alla medarbetare som har varit ansvariga för delar av projekten har fått utbildning i arbetsrätt för att kunna hantera t.ex. situationer som kan upplevas som fördomsfulla. En tydlig och klar kommunikation i projektorganisationen har varit mycket viktig för att säkerställa en god arbetsmiljö.

3.11 Kommunikationsplan

En gemensam kommunikationsplan har tagits fram i samverkan med Rikspolisstyrelsens samordnare, projektledarna och medarbetare från kommunikationsavdelningarna vid de tre polismyndigheterna.

Kommunikationsplanens mål var att öka kännedomen om polisens mångfalds- och jämställdhetsarbete och att öka kännedomen och insikten om vad ett aktivt arbete på dessa områden tillför polisen som arbetsplats. Planen kommunicerar de positiva erfarenheterna och vinsterna av att få in 120 nya medarbetare med olika kulturell bakgrund inom polisverksamheten samt sprider lärdom och inspiration till andra som kommer att genomföra liknande satsningar.

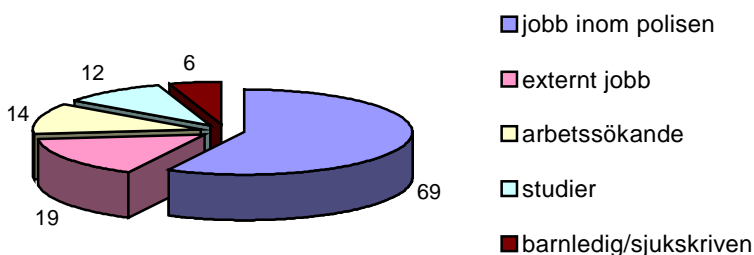
Webben har varit den viktigaste källan för informationsspridning både internt och externt. Hemsidor och informationsartiklar om projekten har uppdaterats fortlöpande.



4 Resultat

Totalt har 120 personer deltagit i projekten. Av dessa slutade 15 stycken sina anställningar före projektetidens slut den 31 december 2010. Anledningen var att de kom in på högskoleutbildning eller fick tillsvidare anställning inom polisen eller anställning hos annan arbetsgivare.

Nedan visas fördelningen av de 120 deltagarnas sysselsättning efter det att projektanställningen hade avslutats.



Som framgår av diagrammet är det 88 personer som har fått arbete, 12 studerar och endast 14 personer är arbetssökande. En av deltagarna blev antagen till polishögskolan i januari 2011. Många av deltagarna fick fortsatt anställning inom polisen direkt efter det att projekten hade avslutats. Nämnas kan också att det finns deltagare, både kvinnliga och manliga, som är aktuella att erbjudas arbete som sommarvikarierande brandmän.

4.1 En sammanfattning av polisens lärdomar och erfarenheter

Enligt polisens nationella handlingsplan för mångfald och likabehandling 2010-2012 ska polisen utvecklas till en jämställd arbetsplats med ökad mångfald och en god arbetsmiljö utifrån den gemensamma, nationella värdegrund som fastställts för polisen. De tre utvecklingsprojekten har bidragit till att komma närmare målet på flera sätt.

Ser man till projektens samlade resultat kan konstateras att målet att få fler unga kvinnor och män med utländsk bakgrund att etablera sig på arbetsmarknaden har uppfyllts väl.

Värdet av att skapa mångfald inom polisen har nått ut till stora delar av verksamheten på flera olika sätt genom att:

- Projekten har bedrivits på de tre största polismyndigheterna där de har haft ett stort kontaktnät inom olika verksamhetsgrenar. På så sätt har en ömsesidig kompetensutveckling i mångfaldsfrågor skett för både deltagare och organisation.



- Chefer på olika nivåer har haft ansvaret för styrningen eller varit delaktiga och engagerade i projekten, vilket borgar för att vunna kunskaper tas till vara i den ordinarie verksamheten.

- Projekten har arbetat aktivt med kontinuerlig information om projekten som kommunicerats till alla medarbetare via det interna nätet, artiklar i Svensk Polis m.m., vilket har gett projekten och deltagarna mycket uppmärksamhet.

- Projekten har visat på den verksamhetsnytta som mångfalden bidrar med och har gjort det möjligt för mer än hälften av deltagarna att bli anställda.

Redan i etableringsfasen inleddes samarbetet med andra arbetsgivare, både inom den offentliga och den privata sektorn. Flera av dessa samarbeten är nu etablerade och kommer att fortsätta även sedan projektet har avslutats.

Av de personer som deltagit i projekten har som redovisats i tabellen ovan en majoritet fått fortsatta anställningar. De externa utvärderingarna som gjorts visar också att samtliga deltagare har genomgått en personlig utveckling och fått en ökad tro på den egna resursen och förmågan samt att deltagarnas attraktionskraft på arbetsmarknaden har ökat.

Utifrån de hittills vunna erfarenheterna är Rikspolisstyrelsen övertygad om att personerna som har ingått i projekten sprider en positiv bild av polisen både på arbetsplatser och i andra sociala sammanhang.

För att kunna bedriva ett framgångsrikt polisarbete måste polisen vårda och stärka människors förtroende. Grundläggande för detta förtroende är att alla människor, oavsett bakgrund och förutsättningar, bemöts och behandlas med respekt. Projekten har bidragit till att stärka kunskapen inom polisen om värdet av ett mångkulturellt samhälle och visat hur de mervärden ett sådant samhälle tillför kan tas till vara i det praktiska arbetslivet. Sammantaget kommer detta att bidra till att öka polisens legitimitet i samhället.

Rikspolisstyrelsen har för avsikt att sprida projektens goda erfarenheter till samtliga polismyndigheter i Sverige för ett aktivt lärande.



5 Sammanfattning av extern utvärdering

Utvärderingens huvudsakliga uppdrag har varit att samla information och genom olika analysmetoder undersöka vilka effekter som projekten har haft på organisationen och för den enskilda medarbetaren. Utvärderingen ska också belysa hur projekten har uppfyllt sina mål och lämna förslag på hur projektarbetet lämpligast kan implementeras i den vanliga linjeverksamheten.

Till de tre projekten har extern utvärderingskompetens knutits för att genomföra lärande utvärderingar i enlighet med Europeiska Socialfondens rekommendationer, till Spira Stockholm - Triolog, Polisen Integrerar Aktivt - Emerga och till Världen i Skåne - Högskolan i Kristianstad.

Utvärderingsgruppen har haft ett antal gemensamma konferenser under projekttiden samt medverkat vid spridningsaktiviteter där erfarenheter och lärdomar från projekten visats. Nedan sammanfattas de viktigaste resultaten från utvärderingarna av projekten under gemensamma rubriker.

5.1 Projektens särart och kännetecken

5.1.1 *Spira Stockholm*

Spira hade 70 deltagare (40 kvinnor och 30 män) i åldern 18-28 år, samtliga med utländsk bakgrund. Det var cirka 300 personer som sökte sig till Spira via Arbetsförmedlingen som var behjälplig i rekryteringsarbetet.

Spiras huvudsyften var att "arbetslösa ungdomar med utomnordisk bakgrund ska etablera sig på arbetsmarknaden" och att projektet skulle "främja integration, mångfald och jämställdhet vid polismyndigheten i Stockholms län"

Tiden i Spira inleddes med en tvåmånaders utbildning som genomfördes i samarbete med Polishögskolan, Södertörns Brandförsvarsförbund och Kriminalvården region Stockholm. Efter avslutad utbildning placerades deltagarna ut på de olika polismästartistrikten i Stockholms län med början i december 2009 där de tjänstgjorde fram till projekttidens slut 31 december 2010. Deltagarnas arbetsuppgifter bestod av gängse göromål inom myndigheten som att arbeta med passhandläggning, receptionstjänst, anmälningsupptagning etc. Brandförsvaret upplät 15 praktikplatser där deltagare erbjöds möjligheten till fyra månaders tjänstgöring inom brandförsvaret. De som så önskade erbjöds också möjligheten att skaffa gymnasiekompetens genom studier vid Långholmens eller Stensunds folkhögskolor. Vidare erbjöds deltagarna möjligheten att delta vid studiebesök som arrangerades i samarbete med större företag och myndigheter där de informerades dels om verksamheterna, dels om karriärmöjligheter inom de olika organisationerna. Medver-



kade gjorde COOP/KF, Försvarsmakten, H&M, IKEA, Kriminalvården, Posten, Scania, Stockholms stad, Swedbank och Trafikverket.

Deltagarna erbjöds alltså såväl utbildningar som sammanhållen praktik-tjänstgöring, möjligheten till inblick i andra företag och myndigheter helt i linje med Spiras huvudsyfte att de skulle få en möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Genom att deltagarna placerades ut vid samtliga polis-mästardistrikt utgjorde de därmed en kontaktyta mot myndighetens personal i linje med huvudsyftet att främja integration och mångfald i myndigheten.

Projektet utgick delvis från erfarenheter från Spira Södertälje som drevs under åren 2005-2007. I projektet fanns också 35 för ändamålet utbildade coacher som fungerade som ett stöd för deltagarna samt projektsamordnare vilka fungerade som en länk mellan projektet och den arbetsplats där Spira-deltagarna arbetade. Det fanns en projektgrupp som träffades månatligen samt en styrgrupp för projektet med representanter för de olika samverkansparterna som i första hand arbetat med struktur- och principfrågor.

5.1.2 Polisen Integrerar Aktivt

Polisen Integrerar Aktivt genomförs i Västra Götalands län under perioden 2009 – 2011. Det övergripande syftet med projektet är att satsningen på sikt ska leda till ökad mångfald inom polismyndigheten i Västra Götaland. Målsättningen är att under 12 månader anställa 25 personer (13 kvinnor och 12 män) med utländsk bakgrund inom olika verksamheter i samtliga fyra polisområden i Västra Götaland. Anställningen inleddes med en fyra veckors utbildning för samtliga deltagare, som genomfördes i samarbete med Hjälmareds Folkhögskola. Varje deltagare har haft en coach vars huvudsakliga uppgift har varit att stötta deltagaren under anställningsperioden. Ett av målen med projektet har varit att 22 av 25 deltagare ska fullfölja hela anställningsperioden. Avsikten med projektet är att det både ska gynna den enskilda individen liksom hela myndigheten. Efter anställningstiden ska varje deltagare ha fått ökad möjlighet att finna arbete inom polisen, skapat goda förutsättningar vad gäller personlig utveckling samt ökad tro på sina resurser och sin förmåga. Förhoppningen är att projektet ska göra deltagarna konkurrenskraftiga och öka deras möjligheter att komma in på polisutbildningen. Samtidigt är förhoppningen att deltagarna ska få erfarenheter och meriter som gör att hennes/hans attraktionsvärde på arbetsmarknaden ökar. Polisen Integrerar Aktivt ska främja ett innovativt rekryteringsförfarande inom myndigheten för att nå målgrupper som traditionellt inte söker sig till polisen. Projektet förväntas påverka klimatet i verksamheten och förhoppningen är att målgruppen (unga personer med utländsk bakgrund) ges större uppmärksamhet.

Projektets strategiska beslut har fattats av en styrgrupp som har satt riktlinjer och utgjort en kontrollerande funktion. Projektets operativa ledning har varit sammansatt i en arbetsgrupp som löpande har arbetat med att utveckla projektets olika aktiviteter och föra det framåt. Arbetsgruppen bestod av pro-



jektledaren, ställföreträdande projektledaren, fyra samordnare, informationsansvarig, mångfalds- och jämställdhetssamordnaren samt utvärderaren. Arbetsgruppen träffades en gång i månaden. Projektledaren hade det övergripande ansvaret för projektet. Varje samordnare hade ansvaret inom sitt polisområde. Enhetscheferna där deltagarna blev placerade hade det direkta ansvaret för deltagarna. Coacherna hade en stödjande funktion för deltagarna.

Polisen Integrerar Aktivt avslutas i juni 2011 och flera aktiviteter kommer att genomföras i anslutning till projektet under våren 2011, för att ta vara på nylunda lärdomar av projektet samt hitta metoder och verktyg som kan effektivisera det interna mångfaldsarbetet inom polisen i Västra Götaland.

5.1.3 *Världen i Skåne*

Syftet med projektet var att under 15 månader ge möjlighet för unga kvinnor och män, med utomnordisk bakgrund, som står utanför arbetsmarknaden, att stärka sin kompetens och därmed förbättra sina möjligheter till arbete inom Polismyndigheten i Skåne eller andra arbetsgivare inom den offentliga sektorn. De 25 deltagarna (13 kvinnor och 12 män) i åldersgruppen 20-30 år hade en bakgrund i 13 olika länder, huvudsakligen forna Jugoslavien, Mellanöstern och Sydamerika. Urvalskriterierna för deltagarna var att de skulle vara arbetssökande, ha slutbetyg från gymnasiet, ej vara straffade samt ha intresse för polisycket och myndighetsarbete. Rekryteringen genomfördes av erfarna rekryteringsansvariga till polisutbildningen i samverkan med Arbetsförmedlingen.

Projektets operativa ledning bestod av projektledare, biträdande projektledare samt en handledargrupp, vilken utgjordes av de rekryteringsansvariga ovan. Handledarna, en i vardera av Skånes åtta polis avdelningar, har samordnat kontakten med deltagarna och deras coacher. Projektet inleddes med sex veckors utbildning och därefter praktik med arbetsuppgifter inom myndighetens olika verksamhetsområden. På de olika arbetsplatserna har en coach väglett och stöttat deltagaren. En styrgrupp med länspolismästaren som ordförande och med representanter från ledning, samarbetsparter, Rikspolisstyrelsen och deltagare har följt projektets utveckling. I projektbeskrivningen ses projektinitiativet som ett naturligt led i myndighetens mångfaldsarbete, där de relationer som skapas mellan deltagare och myndighetens personal ska ge en ömsesidig kompetensutveckling i mångfaldsfrågor. Projektet pågick under tiden 1 oktober 2009 – 31 december 2010.

Utvärderingen av Världen i Skåne har genomförts som en lärande utvärdering från projektets första dag till dess sista. Utvärderingen fokuserar på två centrala processer: deltagarnas utveckling samt effekter av struktupåverkan i Polismyndigheten i Skåne. Spridnings- och lärseminarier har kontinuerligt genomförts i projektets styrgrupp, för polismästare/chefer och fackliga företrädare inom Polismyndigheten i Skåne samt genom ett antal nationella



spridningsaktiviteter. Utvärderingen har dokumenterats i nio delrapporter samt en slutrapport.

5.2 Deltagarnas upplevelser och personliga utveckling

5.2.1 *Spira Stockholm*

Deltagarna upplevde sig överlag ha blivit positivt och respektfullt bemötta inom myndigheten även om några rapporterade om inslag av fördomar och okunskap både från personal och från allmänhet. Deltagarna upplevde också att de fått ta ansvar och överlag haft intressanta arbetsuppgifter. Tiden i Spira beskrevs främst som rolig, utvecklande och givande.

För deltagarna hade tiden i Spira också inneburit en personlig utveckling. Att ha fått viktiga erfarenheter, ökat sin kompetens och mognat som person var det som framhölls främst men också att deltagarna fått ett ökat självförtroende och lärt sig mycket om sig själva.

Redan efter halva tiden i Spira uppgav drygt 61 procent att de visste vad de ville göra efter projektidens slut, av dem var det en tredjedel som ville vara kvar som civilt anställd inom polisen, en tredjedel ville bli poliser och resten angav andra inriktningar utanför polisen. Vid projektidens slut jobbade många deltagare kvar inom myndigheten.

5.2.2 *Polisen Integrerar Aktivt*

Deltagarna upplever att relationer med arbetskollegor, coacher och chefer har varit av avgörande betydelse för hur väl de har trivts på arbetsplatsen. Nästan samtliga deltagare har under hela anställningsperioden känt sig väl bemötta, omhändertagna, respekterade och omtyckta. Många deltagare blev snabbt en del av arbetsplatsen och en respekterad kollega. Ett antal deltagare upplever att det har tagit lång tid och varit svårt för dem att bli accepterade på arbetsplatsen. En anledning till detta kan vara otillräcklig information till medarbetare och chefer om projektets upplägg och syfte.

Deltagarnas syn på upplägget och genomförandet av projekt har under återkommande tillfällen varit föremål för diskussion. Resultat visar att projektet har haft svårigheter kopplade till både planerings- och genomförandefasen. De identifierade svårigheterna har varit otillräcklig information till medarbetare, chefer, coacher och deltagare. Det har också varit den något oklara ansvarsfördelningen i projektet.

Den generella bilden av polisen som arbetsplats beskrivs av deltagarna som omväxlande, stimulerande, intressant, lärorikt och professionellt. Deltagarna har återkommande använt begreppet stolthet för att beskriva känslan av att arbeta på polisen och få möjlighet att hjälpa andra människor. Begrepp som ansvar och engagemang har varit ledord för deltagarna när de har beskrivit



polisen som arbetsplats. Flera deltagare ger samtidigt en bild av polisen som arbetsplats där somliga medarbetare är trötta och oengagerade.

För Polisen Integrerar Aktivt har största framgångsfaktor varit deltagarnas personliga och professionella utveckling under anställningsperioden. På det personliga planet har deltagarna blivit stärkta som individer, fått bättre självförtroende, fått ökad tålamod och en ökad förmåga att beskriva känslor och tankar. På det professionella planet har deltagarna fått ökad kunskap om det svenska polisväsendet, om statliga myndigheter som arbetsplats, att bättre uttrycka sig i tal och skrift, lagar och regler, att uttrycka sig sakligt och alltid vara professionella.

5.2.3 *Världen i Skåne*

Deltagarna gick in i projektet med känslan av att vara särskilt utvalda, att de fått en unik chans att arbeta inom polismyndigheten, något som många av dem drömt om. Den absoluta majoriteten deltagare har under hela projekttiden upplevt att de blivit mycket väl mottagna och bemötta i organisationen och känt stort stöd från ledning, coacher, kollegor och arbetskamrater. Deltagarna upplever att de kunnat tillföra språklig, kulturell och social kunskap och kompetens om de etniska grupper de representerar. Det har funnits stor efterfrågan på dessa kompetenser och de har mottagits väl i organisationen. Från tid till annan uppger emellertid flertalet av deltagarna att de vid enstaka tillfällen mött medarbetare och medborgare som uttryckt sig nedsättande om dem med mer eller mindre tydliga kopplingar till deras utomnordiska bakgrund. Dessa incidenter har hanterats på ett mycket professionellt sätt av såväl deltagare som ledning och har således inte påverkat deltagarnas helhetsupplevelser av projektet negativt. Projektet har inneburit en stor personlig utveckling på många sätt för samtliga deltagare. När det gäller deltagarnas framtidsplaner uppger i stort sett samtliga att de inom fem år arbetar inom polismyndigheten, de flesta då som färdigutbildade poliser.

5.3 **Medarbetarnas upplevelser av projektet**

5.3.1 *Spira Stockholm*

Medarbetarna inom myndigheten var överlag positiva till Spira och till deltagarna som upplevdes som positiva, glada och sociala. Några få hade dock anmärkningar på att de tyckte att vissa deltagare brast i engagemang och intresse. Det fanns ingen reell skillnad i synen på vare sig projektet eller deltagarna mellan de som var poliser respektive civilanställda. Dock fanns det en viss skillnad mellan coacher och samordnare och övrig personal där coacher och samordnare var något mer positiva i sin inställning. Detta kan möjligtvis förklaras med att de i sina roller utvecklat en tätare kontakt med deltagarna och därigenom hade större kunskap om dem och projektet.



5.3.2 Polisen Integrerar Aktivt

Den generella slutsatsen av medarbetarnas och coachernas syn på projektet är att projektet har skapat möjligheter att på ett effektivt sätt bemöta fördomar om olika utländska grupper, ungdomar i synnerhet, eftersom de fysiskt fanns närvarande som medarbetare på myndigheten. Både medarbetarna och coacherna anser att deltagarna har gjort en fantastisk insats under sin anställning och många tror att deltagarnas närvaro har påverkat både attityder och fördomar hos många anställda. Generellt anser både medarbetarna och coacherna att polisen i större utsträckning borde prioritera och arbeta med mångfaldsfrågor och samtliga anser att projektet Polisen Integrerar Aktivt kan vara en modell för att bedriva detta arbete.

5.3.3 Världen i Skåne

En klar majoritet av såväl civilanställda som poliser är positiva eller mycket positiva till nyttan med projektet och hur myndigheten på det hela taget genomfört det. Likaså uppger en klar majoritet av medarbetarna att deltagarna utfört sina arbetsuppgifter på ett positivt sätt och fungerat socialt och kompetensmässigt väl på arbetsplatserna. Majoriteten av medarbetarna anser att myndigheten behöver öka sin språkliga kompetens för att effektivare kunna bemöta allmänheten på andra språk än svenska och engelska. Majoriteten upplever också att deltagarna kunnat bemöta allmänheten bättre pga. den språkliga kompetens de har. Det måste emellertid också poängteras att det finns en grupp medarbetare (en knapp tiondel), som genomgående är mycket negativ och kritisk till mångfaldsfrågor i allmänhet och projektet i synnerhet.

De coacher och handledare som följt deltagarnas utveckling är genomgående mycket positiva i sina omdömen om deltagarna och deras prestationer. Det är också coachernas upplevelse att den kunskap och kompetens deltagarna tillfört är något som myndigheten delvis saknat tidigare och som nu effektiviserat arbetet. Det stora flertalet medarbetare ger tydligt uttryck för att det finns ett påtagligt kompetensutvecklingsbehov i mångfaldsfrågor. Särskilt viktigt anser medarbetarna att det är att myndigheten ökar sin kunskap och förståelse kring hederskultur och dess problematik samt utvecklar kunskap om de förhållanden och villkor som gäller för människor som lever i invandrartäta bostadsområden. Från chefshåll har konstaterats att projektet har fungerat som "isbrytare" i delar av organisationen som inte har haft egen erfarenhet av ny kultur på sin arbetsplats.

5.4 Projektets påverkan på ordinarie verksamhet

5.4.1 Spira Stockholm

Den tydligaste påverkan projektet haft på den ordinarie verksamheten är att 38 av deltagarna idag har anställning i polismyndigheten. De fortsätter att berika myndigheten med språk- och kulturkompetens och bidrar till att ge polisen ett positivt ansikte ut mot allmänheten samtidigt som deras kunskap



blir en värdefull resurs in i myndigheten. Det är också viktigt att framhålla deltagarnas roll som ambassadörer för polisen i de sociala sammanhang de finns i då de kan motverka de fördomar som finns mot polisen.

Resultaten visade att en majoritet av myndighetens personal såg Spira som ett positivt inslag i verksamheten och också efterfrågade fler satsningar på mångfald framförallt i form av projekt som Spira men också i form av särskilda rekryteringskampanjer. Man tyckte också att de Spiradeltagare som ville och befanns lämpliga skulle beredas anställning i myndigheten medan man var negativ till tanken på att ge deltagare (som befanns lämpliga) företräde till polisutbildningen.

5.4.2 Polisen integrerar Aktivt

Den generella slutsatsen av projektet Polisen Integrerar Aktivt fram till årsskiftet är att det har skett förändringar som framförallt personer med insikt i myndighetens arbete kan identifiera. Under ett år har myndigheten i stort gått från att vara ifrågasättande till projektet och dess betydelse till att erbjuda 17 deltagare förlängd anställning under minst två månader efter att projektanställningen avslutats. Deltagarnas närvaro i myndigheten har skapat en plattform och en bro mellan två världar som annars aldrig har möjlighet att mötas under förutsättningar som i projektet. Både medarbetare och deltagare har haft utbyte av att lära känna varandra, utbyta erfarenheter och få möjlighet att ompröva fördomar. Deltagarnas engagemang, intresse och arbetsglädje har varit en markering mot myndigheten att de är framtidens medarbetare. På kort sikt har projektet skapat utrymme för dialog, utbyte av erfarenhet och gett deltagarna en möjlighet att ta ställning till om polisen verkligen är deras framtida arbetsplats. I slutet av anställningen svarade 20 av 25 deltagare att de kommer att bli poliser.

5.4.3 Världen i Skåne

En av de mest konkreta effekterna av projektet är att deltagarna själva, dels genom att flera av dem finns kvar och har fått anställning inom myndigheten, dels därför att i princip alla har önskan och ambitioner att på sikt komma tillbaka efter genomgången polisutbildning. De fyller också en roll som levande dokument och förebilder som visar vägen för andra. Projektet har tydliggjort ett mycket konkret och handfast sätt att arbeta med mångfaldsfrågor inom en myndighet. Genom detta har man skapat ett stort antal nya relationer i vilka ömsesidigt kunskapsutbyte och förändrad förståelse har etablerats och invanda föreställningar och handlingsmönster brutits och ersatts av nya. Deltagarna har således blivit en naturlig del av arbetsplatserna – ”dom har blivit vi”. Projektet i sig är ett exempel på att myndigheten planerat och genomfört ett framgångsrikt mångfaldsprojekt. Erfarenheterna från projektet blir därför också en naturlig utgångspunkt för fortsatta satsningar inom mångfaldsområdet. Som nämnts ovan har projektet medfört att många medarbetare har förstått vikten av ökade kunskaper inom detta område och således skapat en efterfrågan på fortsatt kompetensutveckling.



5.5 Lärdomar och erfarenheter för framtiden

5.5.1 *Spira Stockholm*

Den uppenbara framgång som Spira rönt visar på det positiva i att arbeta med mångfaldsfrågor på det sätt som skett via Spira. För deltagarna har det inneburit en period av nya viktiga erfarenheter, en möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden och en personlig mognad.

För myndigheten har det inneburit en chans att aktivt ta till sig en del av den mångkultur som vårt samhälle idag präglas av och förutom att få tillgång till deltagarnas språk- och kulturkompetens har det inneburit ett lärande även för organisationen i sig. Spira har också varit en tydlig del av polisens jämställdhetsarbete i det att deltagarna innebar en ökning av andelen medarbetare med utomnordisk bakgrund i myndigheten.

Man har också genom projektet etablerat goda kontakter med andra företag och myndigheter med intresse för mångfaldsfrågor och har därigenom möjliga samarbetspartners inför framtida projekt av detta slag. Dessutom har myndigheten genom deltagarna fått goda ambassadörer gentemot invandrargrupper samt tagit ett ytterligare steg mot att bli en myndighet som än bättre representerar det samhälle i vilket den verkar. En avgörande framgångsfaktor för detta har varit den engagerade projektledningen, en engagerad personal och inte minst, engagerade deltagare.

Man kan också anta att det ligger ett stort symbolvärde i att det är en myndighet som just polisen som på detta sätt går i bräschen för ett aktivt mångfaldsarbete då polisen på de flesta håll ses med respekt.

5.5.2 *Polisen Integrerar Aktivt*

Den viktigaste lärdomen av projektet Polisen Integrerar Aktivt är att engagemang, lyhördhet och kunskap hos samtliga involverade parter är avgörande för projektets framgång. Det är tidskrävande, svårt och känsligt att bedriva mångfaldsarbete inom polismyndigheten i syfte att åstadkomma en verklig förändring. Mångfaldsfrågor måste prioriteras som andra delar av kärnverksamheten. Projektet har gjort avtryck i polismyndigheten i Västra Götaland eftersom deltagarnas närvaro tydligt visat att verksamheten har behov av ökad språkkompetens, kunskap om andra kulturer och traditioner samt kunskap om ungdomars levnadsstil. Genom varje deltagare har förtroendet, legitimiteten och intresset för polisen bland unga och personer med utländsk bakgrund ökat. Genom projektet Polisen Integrerar Aktivt väcks intresse för polisen, dess olika verksamheter, arbetssätt och metoder, som på sikt förhoppningsvis kommer att leda till en öppnare, mer platt och heterogen organisation.



5.5.3 *Världen i Skåne*

En av de främsta lärdomarna är vikten av att ha en stark, lyhörd och engagerad projektorganisation. Projektet har varit tydligt prioriterat inom myndigheten med en engagerad och intresserad styrgrupp som stöd för en stark, operativ projektledning. Detta tillsammans med projektledningens och handledargruppens stora engagemang för deltagarnas individuella utveckling och framtidsplaner har skapat fokus och kraft i projektets genomförande.

En annan viktig lärdom är att likheter förenar. Att i ett mångfaldsarbete utgå från likheter snarare än olikheter tror vi har varit en framgångsfaktor. Deltagarnas för myndigheten delvis nya och annorlunda kunskap och kompetens har i mötet med medarbetarnas erfarenhet och kunskap blivit nyckeln till en ömsesidig förståelse och därmed naturlig kompetensutveckling. Denna komplementära relation i vilken ny, gemensam förståelse har utvecklats, har på ett påtagligt sätt i flera fall bidragit till att effektivisera myndighetens möte med allmänheten, dess arbetsprocesser, brottsutredningar mm. Centralt i detta är att i ett projekt skapa en atmosfär som hos deltagarna ger en stark känsla av tillhörighet, av att vara behövd och kunna lämna ett viktigt bidrag.

6 **Finansiering**

Projektet har finansierat deltagarnas löner med medel enligt det regeringsuppdrag som Rikspolisstyrelsen fick i maj 2009.

Totalt för uppdraget(mkr)

Tid	Budget	Utfall	Avvikelse
091001 – 091231	3,9	3,3	0,6
100101 – 101231	33,0	28,6	4,4
Totalt	36,9	31,9	5,0

Spira Stockholm 70 deltagare

Tid	Budget	Utfall	Avvikelse
091201 – 091231	1,6	1,3	0,3
100101 – 101231	19,2	16,0	3,2
Totalt regeringsfinansiering	20,8	17,3	3,5

Polisen Integrerar Aktivt 25 deltagare

Tid	Budget	Utfall	Avvikelse
091201 – 091231	0,6	0,6	0,0
100101 – 101231	6,9	6,3	0,6
Totalt	7,5	6,9	0,6

Världen i Skåne 25 deltagare

Tid	Budget	Utfall	Avvikelse
091001 – 091231	1,7	1,4	0,3
100101 – 101231	6,9	6,3	0,6
Totalt	8,6	7,7	0,9



Samtliga 120 deltagare i de tre projekten har varit anställda på heltid. Deltagarna har haft månadslön. Vissa av deltagarna har dessutom arbetat på obekvämt arbetstid vilken inneburit att de har erhållit OB-tillägg. Under 2010 lämnade femton deltagare projekten innan anställningen var slut. Anledningen var att de kom in på högskoleutbildningar eller fick tillsvidare anställning inom polisen eller anställning hos andra arbetsgivare.

Budgeten var beräknad utifrån att deltagarnas sociala avgifter förmodades bli den högre procentsatsen för personer över 24 år. När projektet startade visade det sig att många deltagare var yngre vilket innebar att de sociala avgifterna blev betydligt lägre.

Polismyndigheten i Stockholms län, Västra Götaland och Skåne har i övrigt finansierat projekten genom egna medel och medel från Europeiska Socialfonden. Övriga kostnader innefattar bl.a. utbildning och material till deltagarna, resor och spridningsseminarier, utbildning och löner för egen personal. Budgeterade kostnader för Spira Stockholm är 5,6 miljoner, Polisen Integrerar Aktivt 4,0 miljoner och för Världen i Skåne 5,3 miljoner, vilket ger en total budget för samtliga projektet om 14,9 miljoner exklusive deltagarnas löne-medel från regeringen.

Utfall av den totala projektkostnaden kommer att presenteras avseende Världen i Skåne senast den 31 mars 2011. För Spira Stockholm och Polisen Integrerar Aktivt presenteras utfallet efter den 30 juni 2011, då projekten pågår även efter det att deltagarna avslutat sina anställningar för att sammanställas och spridas under våren 2011.