# **Ansökan Drömprojekt**

|  |
| --- |
| Sökande organisation  Insamlingsstiftelsen Kvinna till Kvinna |
| Projekttitel  FÖRÄNDRINGSAKTÖRERNA - KVINNLIGT LEDARSKAP MOT SEGREGATION |
| Samarbete med andra förmånstagare till Svenska Postkodlotteriet  - |
| Eventuellt övriga samarbetspartners  - |
| Kontaktperson, inklusive kontaktuppgifter (e-post och telefon)  Linda Kaplan, Insamlingschef  E-post: l[inda.kaplan@kvinnatillkvinna.se](mailto:Linda.kaplan@kvinnatillkvinna.se)  Telefon: 070-622 39 16 |
| Projektets målgrupp-/e  Kvinnor, i åldern 20–30, som bor eller verkar i Sveriges utsatta områden. |
| Land/region  Sverige |
| Sökt belopp från Svenska Postkodlotteriet, anges i SEK  9, 998,558  Projektets totala kostnad, anges i SEK  9, 998,558 |
| Projektets tidsperiod mm/år – mm/år  05-2023-05-2027 |
| Underskrift Generalsekreterare/VD eller motsvarande firmatecknare  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Namnförtydligande och titel  Anna Åberg, Kommunikationschef Charina Hallberg, Ekonomichef    Datum: 27 september 2022 |

**PROJEKTBESKRIVNING (max 10 sidor)**

1. Beskriv varför detta projekt är en dröm för er med max 10 rader. ***Börja med ”Vår dröm är att…”***

Vår dröm är att skapa en ledarskapsutbildning för kvinnligt ledarskap mot segregation. Vi ser ett akut behov av att sätta in effektiva insatser i Sveriges mest utsatta områden. Med vår 30 åriga erfarenhet av att stärka kvinnor i krigs- och konfliktdrabbade områden vet vi att kvinnorna i dessa områden besitter en unik potential att vända den negativa utvecklingen. Men de behöver stöd i sitt arbete. Genom en skräddarsydd utbildning, med fokus på ledarskap, migration och jämställdhet, bestående av workshops, föreläsningar, mentorskap, nationella och internationella resor för erfarenhetsutbyte samt ett projekt som deltagarna utvecklar under utbildningens gång, rustar vi dessa kvinnor till att bli framtidens ledare. Vid projekttidens slut ser vi att utbildningen blivit en självklar referens inom svenskt näringsliv och civilsamhälle och gjort sig känd för att attrahera och rusta framtidens kvinnliga förändringsaktörer.

1. Beskriv behovet/problemet projektet utgår ifrån. Ge en kort bakgrund och nulägesanalys /kontextanalys.

Vi ser en eskalerande utveckling i Sverige. Segregationen ökar i allt snabbare takt och på många platser i landet växer utsatta områden fram. Dessa områden präglas av ekonomisk utsatthet, kriminalitet och gängrelaterade skjutningar. Ofta har personer som bor i dessa områden tillgång till sämre vård och skola, svårare att ta sig in i på arbetsmarknaden och delta i samhällsbygget på lika villkor som personer bosatta i andra områden samtidigt som vittnesmål om diskriminering och rasism hopar sig. Särskilt hårt slår dessa utmaningar mot kvinnor:

**Segregationen slår hårdast mot kvinnor:** segregationen slår hårt mot samhället i stort men den slår särskilt hårt mot kvinnor i Sveriges utsatta områden. Flertalet studier, bland annat rapporten “Jämställdhet mot segregation” från 2019 skriven av Sveriges Kvinnolobby, visar på att utrikesfödda kvinnor står längst ifrån arbetsmarknaden. De har lägre pensioner, ofta sämre tillgång till god vård och utsätts ofta för diskriminering och rasism.

**Ojämställda integrationsinsatser:** 1994 beslutade riksdagen att alla integrationsinsatser skulle ha ett jämställdhetsperspektiv och vara jämställdhetsintegrerade. Men trots att integrationen varit högt prioriterad och att kunskapen om könsskillnader funnits länge, visade en granskning av Riksrevisionen från 2018 på stora brister i jämställdhetsintegreringen. Insatserna som görs missar helt enkelt att fånga upp kvinnorna och når därmed inte fram. Även Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) har framfört att integrationspolitiken i Sverige inte stöttat kvinnor i samma utsträckning som män och rekommenderar att Sverige utvecklar insatser för utrikesfödda kvinnor i större utsträckning.

**Våld och otrygghet:** en studie genomförd av Brottsförebyggande rådet (BRÅ) visar på att otryggheten och oron bland kvinnor i utsatta områden är markant större i jämförelse med män i socialt utsatta områden, liksom i jämförelse med både kvinnor och män i övriga urbana områden. Nästan hälften av kvinnorna (48 %) i utsatta områden, uppger att de är otrygga på kvällstid i sitt eget bostadsområde och tyvärr är oron befogad. Samma rapport visar nämligen på att utsattheten för brott är markant högre i utsatta områden än i andra områden.

**Hederskontexter och hedersvåld:** en av tio niondeklassare i Stockholm och Göteborg påverkas av hedersnormer, i Malmö drabbas dubbelt så många. Utrikesfödda unga personer samt unga personer med utrikesfödda föräldrar är överrepresenterade bland de som utsätts för hedersrelaterat våld. Flertalet rapporter visar på hur familjeplikter och kyskhetsnormer begränsar skolgång och vidareutbildningar för flickor och kvinnor som lever i hederskontexter.

Samtidigt ser vi en mycket oroande konfliktutveckling i Europa med kriget i Ukraina och konsekvenserna av klimatförändringarna i form av klimatflyktingar, och vi vet av erfarenhet att det ofta är våra utsatta områden som får bära det tyngsta lasset gällande mottagande och stöd till nyanlända, vilket utgör ytterligare en utmaning för dessa områden.

Det är av största vikt att vända utvecklingen, inte bara för människorna som bor i dessa områden, utan för samhället i stort. Det välfärdssystem som Sverige är byggt på grundar sig på ett jämlikt samhälle där alla har möjlighet att bidra och påverka samhällsbygget.

1. Beskriv hur ni tänker adressera **behovet**/problemet samt vilka som omfattas av de planerade insatserna. Hur ska identifierade behov lösas på ett **konkret** vis?

Kvinna till Kvinna är idag en av världens främsta kvinnorättsorganisationer. Vi arbetar tillsammans med cirka 150 partnerorganisationer i 20 länder runt om i världen. Vår erfarenhet talar sitt tydliga språk: kvinnor som bor i dessa områden sitter på en unik kunskap och potential att vända utvecklingen i kontexten de befinner sig i. Vi vet det, för vi har sett det ske över hela världen, i vitt skilda geografiska, kulturella och religiösa kontexter. Från Balkan där våra partnerorganisationer sammanfört kvinnor från stridande parter för att gemensamt verka för fred och kvinnors rättigheter, till Jordanien där våra partnerorganisationer drivit fram lagändringar gällande våldtäkt och skördat avgörande segrar för jämställdhet. Men för att driva denna förändring behöver kvinnorna stöd och det vill vi erbjuda genom en skräddarsydd ledarskapsutbildning som ska rusta kvinnor från våra utsatta områden till att framtidens ledare och att bryta den eskalerande segregationen.

Utbildningen står på tre tematiska ben; ledarskap, migration och jämställdhet och består av workshops, föreläsningar, mentorskap, samt ett eget projekt som deltagarna utvecklar under utbildningens gång och genomför i sitt område. Utbildningen kommer bestå av ett flertal utbildningsmoduler som bland annat kommer att omfatta kommunikation, finansiering, projektledning och påverkansarbete. Fokus med dessa moduler är att ge deltagarna verktyg för att kunna bedriva sina projekt framgångsrikt, långsiktigt och hållbart. Genomförandet av projekten kommer att handledas och stöttas av projektgruppen, mentorer och genom erfarenhetsutbyte deltagarna emellan.

Det ingår även nationella resor, bland annat till workshops och Almedalsveckan så väl som en internationell resa till EU-parlamentet i Bryssel eller till en partnerorganisation i syfte att bredda deltagarnas nätverk och handlingshorisonter, men även möjliggöra erfarenhetsutbyte med andra aktörer. I möjligaste mån, för att skona miljön, kommer resorna ske per tåg och all mat som konsumeras vara vegetarisk.

För att säkra utbildningens kvalité och relevans kommer vi, likt Handelshögskolan i Stockholm, söka och etablera ett nära samarbete med svenskt näringsliv och civilsamhälle. Under uppstartsfasen kommer vi att sammanställa en referensgrupp med representanter från både näringsliv, civilsamhälle och projektmålgruppen som från start och sedan kontinuerligt under utbildningens gång kommer att bidra med perspektiv, expertis och kunskap. Även mentorerna kommer att rekryteras från svenskt näringsliv och civilsamhälle.

Utbildningen vänder sig till unga kvinnor i ålder 20–30 som bor eller verkar i något av Sveriges utsatta områden. Om personen inte är bosatt i området vill vi att hon har en tydlig koppling till det utsatta området. Det kan vara genom att personen arbetar, pluggar eller tidigare bott i området under en längre period. Kvinnorna kommer att få söka in till utbildningen med CV, personligt brev samt en projektidé som de vill genomföra i sitt område. Projektidén ska vända sig till andra tjejer eller kvinnor i något av Sveriges utsatta områden och ha som mål att motverka:

* Segregationen,
* Ojämlika integrationsinsatser,
* Våld och otrygghet,
* Hederskontexter och hedersvåld i Sveriges utsatta områden.

Projektidén kommer att värderas utifrån sin lokala påverkan, dess kommunikativa styrka samt ledarskapsstärkande potential. Motivation, driv och vilja att skapa positiv förändring i sitt närområde kommer värderas högt.

Totalt kommer cirka 60–75 kvinnor som bor eller verkar i ett utsatt område att gå utbildningen. Det är, utöver detta, vår uppskattning att deltagarnas projekt kommer nå ut till en sekundär målgrupp, som är oftast svårnådd på minst 600–750 personer (cirka 10 personer per projekt). Med sekundär målgrupp menar vi personer som nås och involveras i deltagarnas projekt. 60–75 mentorer från näringsliv och civilsamhälle kommer även att involveras i projektet.

Genom informationsspridning om vår verksamhet, metod och best-practice riktat till kommuner, civilsamhälle, och segregationsbrytande aktörer och organisationer kommer vi nå ut till ytterligare en målgrupp och verka för en spridning av metodiken. Vi kommer även att kontinuerligt kommunicera om verksamhetens metod, utbildningens deltagare och unga kvinnors potential som förändringsaktörer i våra sociala medie-kanaler, LinkedIn, Facebook, Instagram samt vår webb. Utbildningen avslutas med en certifiering, tänkt att verka som kvalitetsstämpel för näringsliv och civilsamhälle, som kommer tas fram under vårt uppstartsår.

1. Beskriv projektets förändringsteori.

Kvinna till Kvinnas förändringsteori har sedan starten 1993 alltid varit att stärka de lokala krafterna och aktörerna. Allt arbete har utgått ifrån övertygelsen om att aktörerna som befinner sig på plats har den största kontextuella kunskapen för att framgångsrikt, långsiktigt och hållbart driva förändring för kvinnors rättigheter. Därför bedriver vi ingen egen verksamhet internationellt utan jobbar med att stötta lokala partnerorganisationer på plats. Vår långa erfarenhet har upprepade gånger bekräftat vår metods effektivitet i att skapa hållbar förändring i krigs- och konfliktdrabbade områden.

Kvinna till Kvinna är sedan 2013 aktiva i Sverige, dels genom vår volontärverksamhet samt vårt program som riktar sig till unga kvinnor med migrationsbakgrund. Volontärverksamheten består av lokala och digitala volontärgrupper vars uppdrag är att genom events, debattartiklar, panelsamtal och kampanjer bidra till en ökad kännedom om Kvinna till Kvinnas arbete. Under åren 2017–2021 bedrev vi ett nationellt program, finansierat av Allmänna Arvsfonden, som riktade sig till unga nyanlända kvinnor i åldern 15–25 med migrationsbakgrund. Erfarenheterna och kontaktnäten från denna verksamhet lever idag vidare i workshops som vi genomför på gymnasieskolor runt om Sverige.

2021 beviljades vi medel från två privata givare för att utveckla och testa en utbildningspilot som riktade sig till unga kvinnor med direkt eller indirekt migrationsbakgrund. Den stora responsen och de väldigt goda resultaten från denna pilot har inspirerat denna ansökan och stärkt oss i övertygelsen om behovet, potentialen och metodens effektivitet samt att vi är rätt aktör att genomföra denna typ av verksamhet i stor skala. Med Förändringsaktörerna vill vi sammanföra vår förändringsteori med vår internationella erfarenhet och våra lärdomar från våra aktiviteter i Sverige och därmed stärka unga kvinnliga ledare i arbetet med att skapa hållbar förändring i Sveriges utsatta områden.

1. Beskriv hur projektet ska genomföras (metoden) samt de planerade aktiviteterna tillsammans med en tillhörande tidslinje.

**Aktiviteter**

* Sammanställa och sammankalla en referensgrupp med representanter från svenskt näringsliv, civilsamhälle samt målgruppen.
* Vi kommer att genomföra tre utbildningsomgångar, där varje utbildningsomgång kommer sträcka sig över ett år (augusti-juni).
* Varje utbildningsomgång består av sex stycken workshops på plats i Stockholm samt sex stycken föreläsningar.
* Det kommer genomföras en nationell resa samt en internationell resa till EU-parlamentet i Bryssel eller en partnerorganisation.
* Deltagarna får var sin mentor för individuell reflektion och coachning av sina projekt.
* Handledning av deltagarna i utförandet av sina egna projekt.
* Stötta deltagarna i kommunikationen kring sina projekt samt kommunicera kring verksamheten i våra kommunikationskanaler.
* Sammanställa en rapport med resultat och best-practice samt säkerställa att den får spridning inom sektorer och aktörer som jobbar med segregationsbrytande insatser

**Tidslinje**

**År 1) Fokus på uppstart av utbildningen:** frigöra personalresurser och/alternativt rekrytera ny personal, kommunikation (med fokus på rekrytering av deltagare), sätta utbildningsupplägg, sätta kvalitativa och kvantitativa mätpunkter och baselines, rekrytera och sammankalla referensgrupp med representanter från näringsliv, civilsamhälle och målgrupp, rekrytera föreläsare och genomföra resor till utsatta områden i Sverige i syfte att informera om projektet samt utveckla certifieringen.

**År 2) Fokus första utbildningsomgången:** rekrytering och urval av deltagare, mentorer och föreläsare, mentormatchning, genomföra utbildningens upplägg med workshops, föreläsningar och resor (nationella och internationella), kommunikation (av och med deltagarna), kvalitativa och kvantitativa mätpunkter, avstämning med referensgruppen. Utvärdering av vår första utbildningsomgång.

**År 3) Fokus andra utbildningsomgången:** genomföra eventuella justeringar i utbildningsuppläget baserat på vår första utbildningsomgång,rekrytering och urval av deltagare, mentorer och föreläsare, mentormatchning, genomföra utbildningens upplägg med workshops, föreläsningar och resor (nationella och internationella), kommunikation (av och med deltagarna), kvalitativa och kvantitativa mätpunkter, säkra fortsatt finansiering av verksamheten genom att undersöka möjligheter inom privat, ideell och kommunal sektor.

**År 4) Fokus tredje utbildningsomgången samt spridning av best-practice:** genomföra eventuella justeringar i utbildningsuppläget, rekrytering och urval av deltagare, mentorer och föreläsare, mentormatchning, genomföra utbildningens upplägg med workshops, föreläsningar och resor (nationella och internationella), kommunikation (av och med deltagarna), kvalitativa och kvantitativa mätpunkter, sammanställa rapport med best-practice samt verka för spridning av projektets resultat till nyckelaktörer.

1. Vilka mätbara resultat förväntas projektet uppnå? **Ange kvalitativa och kvantitativa mål.**

**Kvantitativa mål (primär och sekundär målgrupp):**

* **Deltagare i utbildningen (primär målgrupp):** totalt kommer cirka 60–75 deltagare att gå utbildningen, vilket motsvarar cirka 20–25 deltagare per utbildningsomgång.
* **Deltagarprojekt:** Deltagarna kommer genomföra ett projekt (totalt 60–75 projekt) i något av Sveriges utsatta områden i syfte att motverka segregation, våld och otrygghet, samt hedersvåld.
* **Sekundärmålgrupp:** varje projekt ska involvera minst 10 personer i ett utsatt område och därmed nå en sekundär målgrupp på minst 600–750 personer.
* **Mentorer:** varje deltagare kommer att få en mentor från näringslivet eller civilsamhället. Totalt kommer cirka 60–75 mentorer att involveras i projektet.
* **Kommunikation om projektet:** genom kontinuerlig och kanalanpassad kommunikation om utbildningen i Kvinna till Kvinnas sociala medier (Facebook 56 000 följare, Instagram 50 000 följare, och LinkedIn 18 500 följare), samt en egen landningssida på kvinnatillkvinna.se, beräknar vi nå ut till såväl breda så väl som specifika målgrupper.

**Kvalitativa mål (primär och sekundär målgrupp):**

* Verka för mål 5 – jämställdhet i de globala målen med specifikt fokus på delmål 5.5 – säkerställa fullt deltagande för kvinnor i ledarskaps och beslutfattande.
* Ökat välmående, känsla av egenmakt och aktörskap.
* Minskad upplevelse av segregering och isolering.
* Minskad känsla av utsatthet och otrygghet.
* Minskad utsatthet gällande hederskontexter och hedersvåld.
* Ökad kunskap om ledarskap och påverkansarbete.
* Ökat antal kvinnor som bor eller verkar i utsatta områden som befinner sig i ledarskapsroller inom privat, kommunal och/eller ideell sektor.

Därutöver har Förändringsaktörerna som målsättning att verka för en ökad kännedom om kvinnors situation och potential som förändringsaktörer i Sveriges utsatta områden. Detta ämnas uppnås genom informationsinsatser om vår metod och best-practice riktat till kommuner och civilsamhällsaktörer med utsatta områden i sitt upptagningsområde samt genom påverkanskampanj riktad till makthavare och beslutsfattare i syfte att lyfta kvinnors situation och potential som förändringsaktörer i Sveriges utsatta områden.

1. Vilken samhällelig eller miljömässig förändring kommer projektet att bidra till? Beskriv hur projektets resultat leder till förändring på både kort och lång sikt. Förklara även hur ni tänker följa upp och mäta effekterna av projektet.

**Förändring på kort sikt:**

* Genom deltagarnas projekt bedriva aktiv verksamhet i våra utsatta områden, i syfte att motverka segregation och minska utsattheten för otrygghet, våld och hederskontexter och därmed förbättra levnadsförhållandena i våra utsatta områden.
* Lyfta kvinnors situation och potential som förändringsaktörer i samhällsdebatten och därmed visa på deras aktörskap som problemlösare och förändringsaktörer.

**Förändring på lång sikt:**

* Minska segregationen och förbättra levnadsvillkoren i Sveriges utsatta områden med särskilt fokus på kvinnor.
* Minska otryggheten och våldsexponeringen i våra utsatta områden och minska utsattheten för och i hederskontexter.
* Öka antalet kvinnliga ledare med förankring i våra utsatta områden, inom privat, kommunal och ideell sektor, som bidrar med nya perspektiv, kunskap om den lokala kontexten, och lösningar på befintliga utmaningar samt representation av kvinnor i ledarskapspositioner.

**Effektmätning och mätpunkter**

Utbildningens effekt, resultat och måluppfyllelse kommer mätas, följas upp och utvärderas från start med sex nedslag under utbildningens gång samt följa deltagarnas utveckling även efter avslutad utbildning för att säkerställa en verksamhet av hög kvalité och relevans. Effektmätning av de kvalitativa målen kommer ske genom självskattningar hos deltagarna och de kvantitativa målen genom informationsinsamling. Tillförlitliga data på projektets effekt och måluppfyllelse är avgörande för att kunna justera utbildningen vid behov, sammanställa en rapport om best-practice så väl som rapportera resultaten till Postkodlotteriets lottköpare.

1. Beskriv på vilket sätt projektet är **innovativt** **och utöver befintlig verksamhet**.

Det finns ingen ledarskapsutbildning i Sverige som fokuserar på just kvinnligt ledarskap mot segregation. För oss innebär Förändringsaktörerna ett nytt sätt att jobba, då vi bortsett från utbildningspiloten inte jobbat med direkt kunskapsöverföring, stöd och nätverkande i form av utbildning riktad till den direkta målgruppen. Däremot skiljer sig Förändringsaktörerna från vår utbildningspilot markant på en rad punkter:

**Målgrupp:** målgruppen för Förändringsaktörerna är unga kvinnor från Sveriges utsatta områden, där det centrala är att dessa kvinnor bor och verkar i dessa områden, snarare än vilken, om någon, migrationsbakgrund deltagaren i fråga har. Vår utbildningspilot vänder sig till unga kvinnor i Sverige med (direkt eller indirekt) migrationsbakgrund.

**Projektutveckling:** en central komponent i Förändringsaktörerna är deltagarnas egna projekt, som skulle rikta sig till andra unga kvinnor i Sveriges utsatta områden med målet att stävja den negativa samhällsutvecklingen. Totalt skulle deltagarna genom Förändringsaktörerna kunna genomföra uppemot 75 projekt i Sveriges utsatta områden och därmed nå en annan, större och ofta svårnådd målgrupp. Vår utbildningspilot innefattar ingen egen projektutveckling.

**Internationella perspektiv:** i Förändringsaktörerna finns en stark internationell komponent som kopplar an till vår internationella verksamhet, genom resor och utbyte EU-parlamentet i Bryssel eller partnerorganisationer som i sin tur har en lång och gedigen erfarenhet av förändringsarbete i utsatta områden och kontexter. Vår utbildningspilot har ingen koppling till vår internationella programverksamhet.

**Extern kommunikation:** i Förändringsaktörerna är den externa kommunikationen central. Deltagarna får söka in till utbildningen med sina projektidéer som kommer värderas bland annat utifrån hur kommunikativa idéerna är. Därutöver kommer deltagarnas att utbildas i kommunikation och påverkansarbete, och därmed bli ambassadörer för programmet och verksamheten. Det kommer även ingå nationella och internationella resor till olika politiska arenor och plattformar (EU-parlamentet i Bryssel, Almedalsveckan etc.) för deltagarna för att sprida kännedomen om sina projekt och verksamheten i stort. I vår utbildningspilot finns inget fokus för påverkansarbete eller kommunikation.

**Antal deltagare:** i Förändringsaktörerna kommer verksamheten få en helt annan räckvidd. Omkring 60–75 deltagare kommer gå utbildningen (cirka 20–25 deltagare/utbildningsomgång) och minst 600–750 kvinnor i Sveriges utsatta områden kommer att nås genom deltagarnas egna projekt. Vår utbildningspilot riktar sig till 12 deltagare per utbildningsomgång, vilket gör att vi vid verksamhetens slut i mars 2023 kommer ha nått totalt 24 deltagare.

**Samarbete med näringsliv och civilsamhälle:** ett nära samarbete med näringsliv och civilsamhälle borgar för en relevant utbildning, förankrad i best-practice som skulle vara attraktivt för deltagare, arbetsgivare, såväl som samhället i stort. Vår utbildningspilot har inget samarbete med vare sig näringsliv eller civilsamhälle.

**Certifiering:** i Förändringsaktörerna avslutas varje utbildningsomgång med en certifiering, tänkt att verka som kvalitetsstämpel för näringslivet och civilsamhället och som skulle vara en viktig del i att skapa en banbrytande spetsutbildning som rustar unga kvinnor i utsatta områden att bli framtidens kvinnliga ledare och som verkar för en positiv förändring i Sverige.Vår utbildningspilot har ingen certifiering eller dylikt.

1. Beskriv hur projektet är långsiktigt hållbart och om det är skalbart.

Förändringsaktörerna är både långsiktigt hållbart samt nationellt och internationellt skalbart.

**Långsiktigt hållbart:** genom en utbildning som Förändringsaktörerna skulle vi få utmärkta förutsättningar för att samla data gällande utbildningens effekt, effektivitet och framgång som skulle vara ett viktigt underlag i arbetet med att hitta finansiärer. Vi är särskilt intresserade av att utforska någon typ av trepartsfinansiering som skulle involvera resurser från näringsliv, kommun och civilsamhälle.

**Skalbarhet:** vi ser att verksamheten är skalbar nationellt och internationellt. Behovet av ett kvinnligt ledarskapsprogram mot segregation är stort både nationellt och internationellt och vi ser att utbildningens metod är skalbar till att nå ut till fler områden runt om i Sverige. Vi ser även att det finns underlag gällande målgrupp och behov att nå fler deltagare. Utmaningarna vi ser i Sverige återfinns även på andra platser i Europa och världen i stort. Styrkan med projektens metod är att den utgår ifrån kvinnorna som bor och verkar i dessa områden och därmed kan samma utbildningskoncept användas i vitt skilda kontexter och områden. Vår breda erfarenhet internationellt och vårt stora nätverk av partnerorganisationer skulle vara en god grogrund för detta.

1. Beskriv hur ni kommer att arbeta med den externa **kommunikationen** av projektet. Visa hur ni ska sprida projektets resultat och lärdomar för lotteriets lottköpare och övrig allmänhet, ge konkreta exempel bara från **era kanaler**.

Den externa kommunikationen är central i utbildningen. Bland annat kommer projekten, med vilka deltagarna söker in till utbildningen med, att värderas utifrån sin kommunikativa potential. Därmed kommer deltagarna få lära sig att kommunicera effektivt kring sina frågor och projekt och därmed bli kommunikatörer för utbildningen i stort.

Deltagarna kommer få lära sig att kommunicera kring sina projekt i flera olika medier. Dels i så kallad traditionell media genom att skriva och publicera debattartiklar, planera, moderera och/eller delta i olika typer av panelsamtal och seminarier, samt genom att delta och nätverka på olika politiska arenor och plattformar som till exempel Almedalsveckan. Deltagarna kommer också ges verktygen för strategisk och effektiv kommunikation, så väl skriven som visuell, genom sociala medier och lära sig hur man bygger en digital närvaro och driver opinion för sina frågor. Därmed kommer utbildningen ha 20–25 drivna och kompetensstarka kommunikatörer per utbildningsomgång som kommer kunna kommunicera effektivt och strategiskt kring sitt förändringsarbete och utbildningen i stort.

Därutöver kommer vi att driva ett omfattande påverkansarbete för att lyfta frågan om kvinnligt ledarskap mot segregation genom vårt väluppbyggda nätverk för påverkansarbete. Vi kommer också att dokumentera deltagarnas arbete, så väl visuellt som narrativt, och kontinuerligt kommunicera kring utbildningens resultat och frågor. Vi kommer även att driva frågan i dagspress, tv och radio samt sammanställa en rapport med verksamhetens metod, erfarenheter och resultat för att sprida verksamhetens best-practice i våra sociala medier.

Sammantaget, är vi säkra på att kunna leverera en målgruppsanpassad kommunikation som skildrar projektets resultat och engagerar lottköparna.

1. Beskriv projektorganisationen, inklusive eventuella samarbetspartners och ansvarsfördelningen er emellan.

Kommunikationsavdelningen kommer att ansvara för projektet. Projektstyrningen kommer att ske genom en projektgrupp som kommer att bestå av en projektledare och en projektmedarbetare samt en controller. Därutöver kommer en styrgrupp med medarbetare från Kvinna till Kvinnas program-och metodavdelning att involveras. Vi kommer även ha en referensgrupp med representanter från näringsliv, civilsamhälle, målgruppen som kommer ha en rådgivande funktion.

1. Presentera en Riskanalys (max 1 A4 sida). Genom att identifiera potentiella risker i projektet kan dessa på förhand elimineras eller åtminstone planeras för ett minimerande av skada vid eventuell händelse. Fyll i modellen nedan genom att uppskatta en händelses sannolikhet och konsekvens för projektets genomförande. Multiplicera sedan dessa för att skapa ett riskvärde. Slutligen fylls de riskåtgärder för identifierade risker.

***Sannolikheten*** *beräknas enligt följande: 1 = 20% sannolikhet, 5 = minst 80% sannolikhet att risk inträffar.* ***Konsekvensen*** *beräknas enligt följande: 1 = låg konsekvens för projektets genomförande, 5 = omfattande konsekvens för projektets genomförande.* **Riskhantering** Att hantera risker innebär att en ökad säkerhet för projektets genomförande och långsiktiga påverkan. Därför behövs för varje risk en eller fler riskåtgärder. Det kan också vara så att risken ej har någon möjlig hantering utan något som projektet helt enkelt får leva med.

| **Risk** | **Sanno-likhet** | **Konse-kvens** | **Risk-värde** | **Riskåtgärd** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Svårigheter med att rekrytera deltagare till utbildningen.*** | 1 | 4 | 4 | Genom utbildningspiloten har vi kunnat fastställa att intresset för denna typ av utbildning är mycket stort. Vi haft fler sökande än vad vi kunnat ta in. Därutöver har vi väl fungerande kommunikationskanaler för rekrytering av deltagare samt ett upparbetat nätverk för att nå målgruppen genom skolor och kommuner. |
| ***Bristande och/eller felaktig kommunikation*** *av deltagarna om utbildningen/*  *sina projekt.* | 2 | 2 | 4 | All kommunikation med och av deltagarna (intervjuer, panelsamtal, inlägg på sociala medier, etc.) måste stämmas av med Kvinna till Kvinna innan publicering eller genomförande. |
| ***Hat och hot riktat till deltagarna*** *i samband med synlighet (publikationer, events etc.) kopplat till utbildningen.* | 2 | 3 | 6 | Kvinna till Kvinna har lång erfarenhet av att kommunicera aktörer som befinner sig i utsatthet. Vi har upparbetade rutiner, bestående av riskanalyser och dialog med berörda partners och har hittat en balans mellan att säkerställa våra partners säkerhet och en effektiv kommunikation. |
| ***Hat och hot riktat till personerna som nås och involveras i deltagarnas projekt.*** | 1 | 4 | 4 | Det ingår en utbildningsmodul kring säkerhet och riskhantering i utbildningen där deltagarna kommer få göra en riskanalys på sitt projekt som behöver godkännas av Kvinna till Kvinna, innan deltagarna påbörjar sina projekt. |

1. *Denna fråga gäller de organisationer som kommer att ingå ett samarbete med en annan förmånstagare:* Beskriv vad samarbetet syftar till och vad det kommer att bidra med i utvecklingen av era respektive organisationer.

Ej aktuellt.

1. Beskriv de övergripande kostnaderna i projektet enligt bifogad budgetmall.

* **Resor, kost, logi och aktiviteter:** nationella och internationella resor för deltagare och personal till Almedalsveckan, EU-parlamentet i Bryssel eller en partnerorganisation och rekryteringsresor för personalen, samt resor, boende och mat till deltagare för workshops.
* **Utrustning och arbetsverktyg:** mobiltelefoner och datorer samt abonnemang.
* **Externa tjänster:** resor och boende och eventuellt arvode för föreläsare.
* **Kommunikation, informationsspridning och marknadsföring:** konceptutveckling och layout gällande certifieringen, paid social för räckvidd i våra sociala medier, merchandise, utbildningsplattform samt produktion, lansering och marknadsföring av verksamhetsrapport.
* **Personalkostnader:** projektledare 100%, projektmedarbetare 100% samt en controller på 50% för planering, genomförande och utvärdering av verksamheten.
* **Uppföljning och utvärdering:** inga kostnader för uppföljning och utvärdering då vi har kompetensens inom organisationen.