

2020

ÅRSRAPPORT

FÖRSTA STEGET

12 MÅNADER 2019-09-01 – 2020-09-01



Samordningsförbundet
NNV Skåne

Innehåll

BAKGRUND OCH SYFTE	3
OMVÄRLDSBEVAKNING	4
ORGANISATION	5
METOD	7
MÅL OCH UPPFÖLJNING	10
DELTAGARENKÄT OCH DELTAGARINTERVJUER	15
UTMANINGAR	17
RESULTAT	19
RESULTAT GRUPP 2 och 3	20
ÖVERGRIPANDE JÄMFÖRELSE MELLAN SAMTLIGA STEGPROCESSER	21
SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER.....	22

Stegen i utvärderingsprocessen



Första Steget – en väg för utrikesfödda kvinnor in på arbetsmarknaden, är ett projekt med fokus på utrikesfödda kvinnor som finansieras av Samordningsförbundet NNV Skåne. Under projektperioden ska en hållbar metod skapas, utvecklas, tillämpas och implementeras i samverkan. Den totala projektperioden är mellan 2019-09-01-2021-12-31. Örskelljunga kommun är insatsägare i samverkan med Arbetsförmedlingen.

P&P i Landskrona AB har anlåtts för extern uppföljning och utvärdering samt processtöd för att säkerställa den angivna måluppfyllelsen, samt att stötta implementeringen av modellen i befintliga verksamheter för samordningsförbundet FINSAM NNV Skåne. Vi följer och medverkar löpande i processen. Vi kommer löpande rapportera uppföljningens resultat, samt inhämta och analysera statistik där vi bland annat använder oss av data insamlad via uppföljningssystemet SUS som ägs av Försäkringskassan. Vi intervjuar processpersonal och deltagare, samt utvärderar arbetet genom styrgrupps- och deltagarenkäter. Örskelljungas FINSAM process är en anslutningsprocess till Klippan och Perstorps process, vilket innebär att syftet är detsamma men med olika geografiska utmaningar. Denna process löper även parallellt med Örskelljungas andra FINSAM process: Jämna Steget, som istället fokuserar på utrikesfödda män. I denna rapport presenteras översiktligt de 12 första månaderna i projektet.

Processen har pågått i 12 månader och metodologiska förändringar har uppkommit, samtidigt som Covid-19 pandemin utmanat processens arbetssätt med deltagarna och utveckling/implementering av metoden. Metodutvecklandet har även bidragit till att processen byggt upp en struktur kring metodupplägget, vilket innebär att det finns ett reformerat veckoschema som beskriver deltagarnas väg genom processen och metodens innehåll inom loppet av deltagarnas 8 obligatoriska veckor i processen. Deltagarnas väg i processen kan förlängas upp mot en totalt 24 veckors period (efter de 8 obligatoriska veckorna) med motiveringen "att inte släppa deltagaren förrän hen hittat en väg närmare".

Vi vet om att ett stort antal individer tillhörande målgruppen står utanför arbetsmarknaden eller studier, ofta i längre perioder. I maj 2019 fattade regeringen ett beslut som innebär att 300 miljoner kronor får användas, bland annat för att möjliggöra att fler utrikesfödda kvinnor ska komma i

arbete¹. Detta beslut stärker bilden av det behov som finns av att arbeta med målgruppen i projektet. Projektet syftar till att skapa förutsättningar för övergång till arbete eller studier och ökar även möjligheten till självförsörjning för den enskilde. De långsiktiga effekterna på familjenivå lyfts som särskilt viktiga.

Projektets syfte enligt ansökan:

- Få fler deltagare från målgruppen att integreras i samhället
- Identifiera eventuell funktionsvariation/ohälsa som hindrar/fördröjer individens möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden
- Deltagare blir medvetna om sin förmåga och kompetens kopplat till de behov och krav som finns på arbetsmarknaden
- De resurser som finns i samhället kopplat till den enskilda deltagaren samordnas
- Möjliggöra för första steget ut i studier eller arbete
- Utveckla metoden för arbetet med den specifika målgruppen
- Öka kompetensen hos medarbetarna för vidare arbete med målgruppen

OMVÄRLDSBEVAKNING

Andra processer/projekt (förutom FINSAMS "steg"-processer) som är närliggande inom ramen för Första Steget är "Halv Famme", ESF-projekten "MatchIT" och "Kvinna in i Sverige". Anledningen till att omvärldsbevakningen är en del av årsrapporten, är för att undersöka vad som sker i vår omgivning gällande arbetet med målgruppen. Vidare kan omvärldsbevakningen bidra till utvecklad lärdom kring arbetet med målgruppen.

Halv Femme²: är ett projekt som syftar på att genom ett förändrat förhållningssätt och tankemönster hos medarbetare i Familjen Helsingborg uppmärksamma, uppmuntra och uppmana utrikesfödda kvinnor till självständighet och likställighet genom arbete eller studier. Projekt-/processperioden är från den 1: a september 2019 t.o.m. 31: a december 2020 och det övergripande målet är att halvera arbetslösheten bland utrikesfödda kvinnor. Halv Femme arbetar både mot arbetsgivare och yrkesverksamma som arbetar med målgruppen, för att synliggöra utrikesfödda kvinnors styrkor och för att öka deras insteg på arbetsmarknaden. Bakgrunden till detta projekt är utav demografiska skäl, där invandringen är en viktig faktor för arbetslivets kompetensbehov. Detta innebär att den inrikes födda befolkningen inte kan tillgodose kompetensbehovet, vilket också betyder att kommuner bör jobba mer likartad när det gäller förhållningssätt. Det läggs en stor vikt på att Skåne Nordväst ska skicka samma signaler till individerna, eftersom stora delar av det nämnda geografiska området utgör en gemensam arbetsmarknad. Projektets deltagare ska få tillgång till bland annat: broschyrer, filmer, gemensamma kompetensutvecklingsinsatser för anställda inom Familjen Helsingborg, kompetensutvecklingsinsatser riktade mot arbetsgivare, checklistor för jämställt bemötande, etc.

ESF-projektet MatchIT³: syftar på att ta fram ett en metod för hur målgruppen ska kunna utbildas inom IKT-paradigmet (information- och kommunikationsteknik), samt utveckla matchningen mellan

¹ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/05/300-miljoner-till-fler-insatser-for-utrikes-fodda-kvinnor/>

² <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.11a2cbf716d6c8f9f7415d0d/1571745676100/ErfarenhetsutbyteA5%20-%20h%C3%B6st2019.pdf>

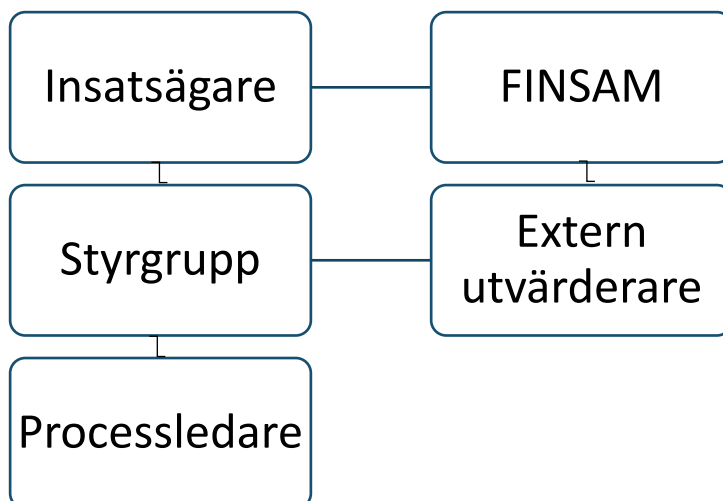
³ <https://www.esf.se/Resultat/Projektbanken-2014-2020/Alla-Projekt/Utbildning--bättre-matchning/>

arbetssökande och IKT-företagen. Region Skåne är projektägare och ska tillsammans med Arbetsförmedlingen, utbildningssamordnare och arbetsgivare ge deltagarna ett bättre stöd kring utbildning och matchning. Målgruppen består av nyanlända och utrikesfödda, samt långtidsarbetslösa kvinnor och män som eventuellt har någon form av utdaterad IT utbildning. Enligt projektets bakgrund har inte Arbetsförmedlingen i nuläget resurser att lägga på varje enskild individ, gällande IKT-utbildning och arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft. Projektperioden är från den 5:e mars 2018 till den 8:e januari 2021 och det är även värt att nämna, att ESF-projektet MatchIT är ett nationellt projekt. Projektet utgår från regionerna Skåne och Blekinge, vilket också innebär att det finns en tydlig samverkan mellan dessa två regioner kring projektet. Enligt projektägaren är IKT-branschen mansdominerad, vilket innebär att det finns ett stort behov av denna insats.

ESF-projektet Kvinna in i Sverige⁴: startade den 15:e januari 2019 och kommer att pågå fram till den 30:e november 2021. Projektet riktar sig till kvinnor som exempelvis levt i Sverige i tio till femton år, men aldrig haft ett jobb. "Kvinna in i Sverige" är ett samverkansprojekt mellan Länsstyrelsen i Västmanland som projektägare och kommunerna Sala, Köping, Norberg, Fagersta och Skinnskatteberg. Kommunerna skapar aktiviteter till deltagarna som är anpassade utifrån sina lokala behov och efterfrågan, samt tar vid behov fram praktikplatser till deltagarna. Projektets syfte är att öka självförsörjningsgraden och självförtroendet hos deltagarna. Det ska också öka deras kunskap om det svenska samhället, samt utveckla deras svenska språkkunskaper. Projektet ska även utveckla arbetssätt och metoder som kommunerna kan använda i den dagliga verksamheten efter projektets slut, samtidigt som det ska nå en grupp i samhället som idag står långt ifrån den svenska arbetsmarknaden och det svenska samhället.

ORGANISATION

Modellen nedan beskriver organisationen:



Insatsägare:

- Örskelljunga kommun

⁴ <https://www.lansstyrelsen.se/vastmanland/samhalle/social-hallbarhet/integration/kvinna-in-i-sverige.html>

Styrgrupp:

- Verksamhetschef socialförvaltningen Örskelljunga kommun
- Enhetschef arbetsmarknadsenheten Örskelljunga kommun
- Biträdande förvaltningschef Socialförvaltningen Örskelljunga kommun
- Förbundschef FINSAM NNV Skåne
- Verksamhetschef Vårdcentralen
- Rektor Utbildningscentrum
- Sektionschef Arbetsförmedlingen
- Enhetschef Försäkringskassan
- Samverkansansvarig
- Extern utvärderare

Analysgrupp:

- Processledare
- Handledare från Arbetsförmedlingen
- Integrationsstrateg
- SFI-lärare

Processpersonal:

- 2 anställda x 100% (processledare - arbetsmarknadskonsulenter)

Processledarnas roll är att driva och utveckla metoden i projekten och att ha en övergripande funktion, både strategiskt och operativt. Processledarna har även fungerat som språkstöd för grupperna, då majoriteten av deltagarna har varit arabisktalande. Anledningen till att resursbeskrivningen för de båda processerna är med, är för att processledarna hjälps åt. Däremot ansvarar den ena processledaren för Första Steget och den andra processledaren för Jämna Steget. Båda processerna har tillgång till kommunens SYV, som de kan kalla in vid behov för att eventuellt motivera eller hjälpa deltagarna att gå vidare till studier. Processledarna har även under det gångna året diskuterat en eventuell plan för implementering av metoden, då det är ett mål i de båda processerna.

Första Steget	Jämna Steget
Grupp 1, 2 och 3 Örskelljunga	Grupp 1, 2 och 3 Örskelljunga
1 x 100% processledare	1 x 100% processledare
100%	100%

Under den första perioden för **grupp 1⁵** har två processledare arbetat i projektet, 100% i respektive tjänst. Verksamheten i Örskelljunga har bistått med extra utrymme för processens aktiviteter,

⁵ Första Steget grupp 1:

- 9 deltagare från start

parallellt med att det redan finns ett ESF-projekt i samma byggnad. Detta har bidragit till att processernas aktiviteter har kunnat synkas med den resterande verksamheten i Örkelljunga.

Under perioden för **grupp 2**⁶ och **grupp 3**⁷ har resursfördelningen i processerna sett likadant ut som under perioden för **grupp 1**. Processledarna kommer att fortsättningsvis arbeta på samma sätt, då den kvantitativa resursfördelningen (se tabell ovan) inte förändrats. Däremot har processen ändrat den kvalitativa resursfördelningen, vilket innebär att personalen i processerna har förändrats 2 gånger mellan gruppstarterna. Med detta sagt har en processledare varit "roterande", vilket innebär att en processledarroll har kontinuerligt fått en ny processledare/individ för tredje gången. I sin tur har detta bromsat upp processernas metodutveckling, eftersom deltagarna utmanas med att bygga nya relationer med den "nya" processledaren samtidigt som den "nya" processledaren måste få kunskap om metoden från grunden.

METOD

Nedan beskrivs processens metod: Processens metod bygger på ett program om minst 9 och max 24 veckors aktivitet med viss reservation för flexibilitet i metoden gällande den individuella planeringen (se bild nedan):

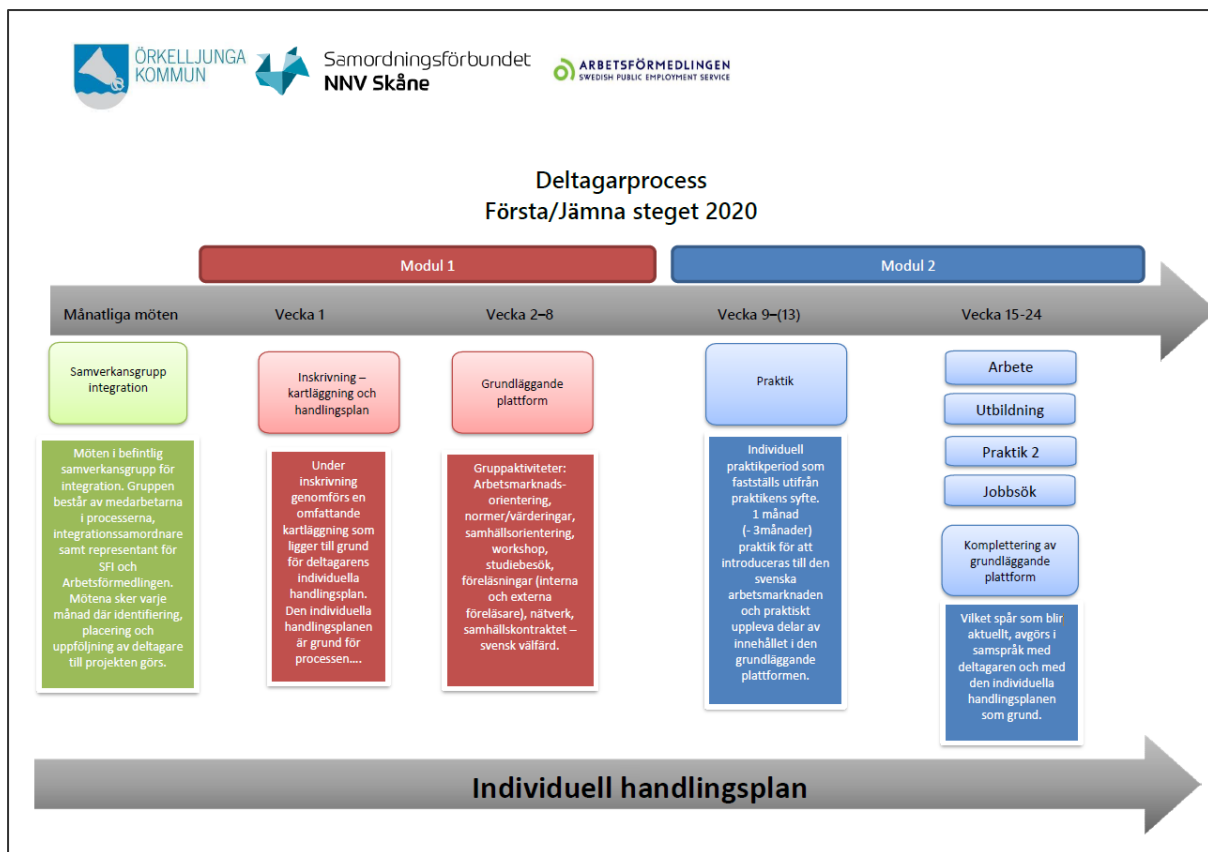
- 8 veckor, fördjupad kartläggning och föreläsningar
- 2–5 veckor, praktik (kan bli förlängt upptill 3 månader)
- 10 veckor (ej obligatoriskt), upprätthållning av individuell handlingsplan som exempelvis jobbsök, utbildning, praktik, etc.

⁶ Första Steget grupp 2:

- 8 deltagare från start

⁷ Första Steget grupp 3:

- 10 deltagare från start



FIGUR 1 - DELTAGARPROCESSEN

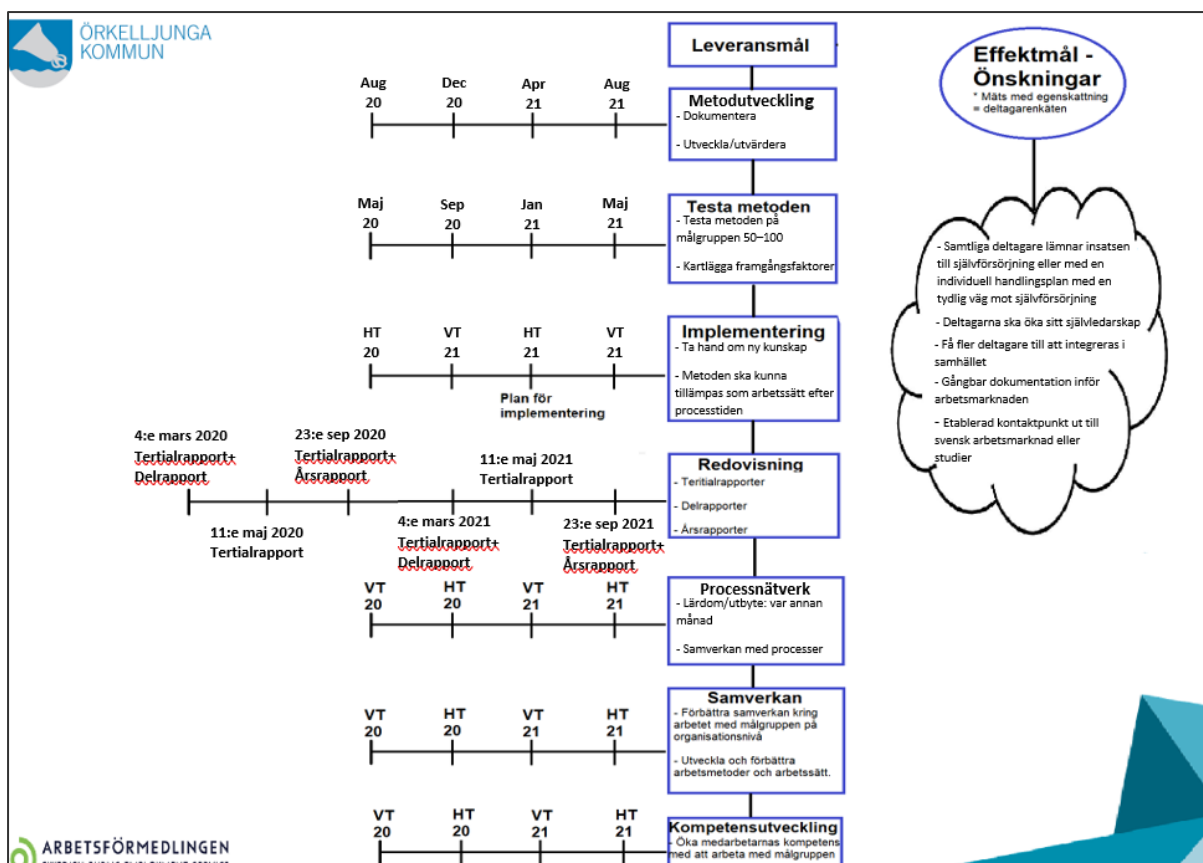
32 eftermiddagsföreläsningar (4/v.) genomförs under respektive grupperiod och ämnen som diskuteras är bland annat arbetsmarknadskunskap, CV-träning, presentationsteknik, motivering, kultur, samhällskunskap, jämställdhet, hälsa och vikten av språket. Processledare tar fram och väljer vilka teman som behandlas. I detta arbete finns en stor utmaning då tidsaspekten påverkar för- och efterarbetet i denna del av processen. Det finns även en risk i att innehåll faller bort om föredragshållaren eller processledaren av någon anledning inte kan närvara. En annan risk är att den tidigare nämnda "roterande processrollen", bidrar till att metodutvecklandet- och genomförandet bromsas upp eftersom det tar tid för den "nya" processledaren att sätta sig in i respektive process. Första Stegets metod är uppbyggd efter individuella handlingsplaner (se bild ovan), som innebär att deltagarna har olika behov vilka kommer fram under kartläggningsfasen. Med detta sagt innebär det att deltagarna får 32 obligatoriska (modul 1) föreläsningar under sin process, men att det sedan kan se annorlunda ut beroende på den individuella handlingsplanen (modul 2). Metoden är även skraddarsydd efter deltagarnas SFI insatser, vilket innebär att deltagarna har möjlighet till att parallellt delta i båda insatserna.

Inom perioden för grupp 2 och 3 drabbades hela världen av en pandemi (Covid-19), vilket i sin tur begränsade samtliga områden i samhälls- och arbetslivet. En sådan begränsning kom även på tal i Örskelljunga, då verksamheten AMI valde att stänga/stoppa externa besök. Detta innebar att inga deltagare eller externa besökare (utanför kommunens personal) fick besöka AMI:s verksamheter. Processledarna var tvungna att ställa om och vara flexibla i metodutövandet, genom att växla om från fysiska besök till digitala. Dessutom var processledarna tvungna att ta fram hemuppgifter till deltagarna, som kunde följas upp via telefon eller videomöten. Efter några månader valde processledarna att slå upp ett större "tält" utanför AMI:s verksamhet, där ca 5–6 deltagare kunde närvara för att kunna få tillgång till metodens innehåll. Därav har processledarna även haft

deltagaraktiviteter på för- och eftermiddagar från måndag till fredag, vilket har resulterat i att utvecklandet av metoden har avstannat. Däremot har detta varit nödvändigt under den mest hektiska pandemitiden, för att kunna behålla deltagarna motiverade till att ta kliv närmare arbetsmarknaden. Dessutom fick metodens flexibilitet och innehåll beprövas, samtidigt som den gav bra respons på "oförutsedda hinder".

Metoden fokuserar även på att bryta könsstereotypa föreställningar mellan könen, vilket den under processens gång har lyckats med. Första och Jämna Stegets deltagare har deltagit i gruppaktiviteter, där männen till en början tog över samtalet i rummet. Processledarna lyckades med att bryta detta och skapa ett jämställt samtal mellan deltagarna, genom att (vid vissa tillfällen) tysta ner de manliga deltagarna och istället ställa frågor till de kvinnliga deltagarna. Innebörden av detta har varit att visa en symbolisk markör, som tydliggör att kvinnor har lika rätt till talan som män. Deltagarna i de båda processerna är positivt inställda till att utveckla sina samhällskunskaper gällande olika normer och värderingar, vilket vi kan se utifrån intervjumaterialet med deltagarna (se sidan 16).

Processledarna har utvecklat en så kallad processvision (se bild nedan), för att kunna pedagogiskt dirigera implementering av metoden. Processledarna har även gått projektledarutbildningen i Helsingborg (som projektledarna i Klippan och Perstorp också gjort), vilket i sin tur blir ett bra komplement till processvisionen eftersom utbildningen ger kunskap om leverans- och effektmål. Tanken är att processledarna kommer att tillämpa processvisionen, som en slags tidsmaskin inför implementeringen av metoden. Syftet är att tillämpa de hämtade kunskaperna från utbildningen till planering av implementerandet av metoden, då implementering av metoden är ett av processernas mål. Processledarna är medvetna om att de är inne i en så kallad "utvecklingsfas", men de vill gärna få samtliga samverkansaktörer att tänka kring hur implementering av metoden i sin helhet eller delar av den kan se ut.



FIGUR 2 – PROCESSVISION

Leveransmål: Leveransmålen är utformade efter ansökan, det vill säga: ”det ansökan säger åt oss att vi ska leverera” och de ska följas utifrån en tidslinje som symboliserar den återstående processtiden.

Effektmål: Effektmålen är önsknings, som processpersonalen vill uppnå med processen. Dessa behöver inte levereras och kan därmed ses som bonus ifall de blir uppnådda. Effektmålen baseras på leveransmålen och är utformade efter det processen ska leverera.

MÅL OCH UPPFÖLJNING

Nedan beskrivs processens mål samt uppföljning av målen efter processens första 12 månader:

Uppföljningsprocess:

- Löpande avstämningar med processledare
- Månatliga avstämnings/uppföljningsmöten
- Tidsplan
- Gruppvisa deltagarenkäter
- Enkät till styrgrupp och processledare
- Intervjuer med deltagare
- SUS rapport

Processen fortlöper med avstämningar och möten mellan parter tillhörande styrgruppen. Projektet uppfyller fastställd tidplan.

Mål för deltagande organisationer:

- Möjlighet till fördjupad samverkan mellan kommuner, Arbetsförmedlingen och övriga myndigheter
- Möjlighet att pröva och utveckla nya idéer och metoder
- Möjlighet att arbeta mer förebyggande samt motivationshöjande med målgruppen

Uppföljning av deltagande organisationer:

- Löpande skattning av insatsens utfall
- Samverkansgruppsmöten
- Stygruppsmöten

Vi har valt att djupare undersöka processledarnas (tillhör styrgruppsenkäten) och styrgruppens vision, kring bland annat samverkansprocessen med Första Stegets tillhörande aktörer samt implementeringsmöjligheter i framtiden. Samtliga enkätsvar är anonyma, vilket innebär att de inte är identifierbara för någon annan förutom respondenten själv. Majoriteten av styrgruppen har svarat på enkäten, vilket innebär att vi har ett brett resultat att analysera. Enkätens frågor och svar finns som en separat **bilaga** till rapporten, på grund av att läsaren själv ska kunna tolka sammanställningen. Frågorna som ställs i enkäten är nästintill lika med de frågor som ställdes i Klippan/Perstorps styrgruppsenkät (presenteras i årsrapporten för Klippan och Perstorp), då en del av syftet är att jämföra svaren mellan de olika processerna. Anledningen till att Ängelholms styrgrupp inte jämförs, är för att det inte har gjorts en enkätundersökning inom Ängelholms styrgrupp. Däremot finns det som plan inför Nästa Stegs årsrapport i november.

Styrgruppens enkätsvar:

Styrgruppen svarar att samarbetet fungerar bra, men skulle gärna vilja utveckla samverkan med fler aktörer än Arbetsförmedlingen. Dessutom ser de ett hinder i att kunna implementera metoden, på grund av tidsbristfälliga indikationer hos de olika parterna. Det finns även hinder kring det lokala näringslivets attityd gentemot deltagarna. Enligt P&P är detta något som bör lyftas på styrgruppsmöten, där processledarna deltar och eventuellt styr diskussionen mellan parterna. Det som också kom fram utifrån enkäterna var att processledarna vill veta deras mandat i specifika frågor, vilket kan vara bra att veta ifall processledarna stöter på en fråga som de kanske kan besvara. Därav rekommenderar P&P att processledarna lyfter denna fråga med processägaren. Vi kan också utifrån svaren tolka att vissa styrgruppsrepresentanter inte riktigt är informerade om processerna, vilket de förhoppningsvis kommer att bli framöver. Detta utifrån att processerna kommer att ha en punkt på dagordningen på varje styrgruppsmöte.

Jämförelse mellan styrgruppens enkätsvar i Klippan/Perstorp och Örkelljunga:

En övergripande jämförelse mellan de två styrgruppsenkäterna från respektive kommun/process, visar på att styrgruppsformen är annorlunda. I Klippan/Perstorp har vi en styrgrupp som skapades med syftet till att underlätta för "Första Steget", medan styrgruppen i Örkelljunga var grundad innan Första och Jämna Steget tog form. Detta ger de olika styrgruppsmötena ett annat fokus, vilket innebär att förväntningarna på styrgruppsrepresentanterna är olika. Dessutom har Perstorp fått en

ny arbetsmarknadschef innan enkätgenomförandet, vilket innebär att hen inte var så insatt i själva processen som de andra representanterna.

Övergripigt tycker de båda processerna (Första Steg i Klippan/Perstorp och i Örkelljunga) att samverkan mellan de olika parterna fungerar bra, men där det i Örkelljunga handlar om att den fysiska närvaron varit svår för vissa styrgruppsrepresentanter. Anledningen till detta kan vara myndigheternas omorganisering och Covid-19 pandemin, vilket inte var närvarande vid genomförandet av styrgruppsenkäten i Klippan/Perstorp. De båda styrgrupperna medger att samverkan bör utvecklas, i den mån att det sker transparenta dialoger och att varje part närvarar. Styrgruppen i Örkelljunga har däremot svårt att se hur en implementering av metoden kan komma till form, samtidigt som styrgruppen i Klippan/Perstorp redan börjar se "vinster" implementering av metoden. P&P är överens om att de båda styrgrupperna bör fokusera mer på att lägga upp en preliminär plan för implementering av metoden, samtidigt som styrgruppen i Örkelljunga bör bli mer informerad om processernas status vid varje styrgruppsmöte.

Övergripande kvalitativt mål för deltagare:

- Högre integration i samhället
- Övergång till arbete eller studier efter projektslut
- Färdig handlingsplan efter deltagandet i processen

Vidare uppföljning av deltagare efter projektslut krävs för att uppfylla detta mål. Däremot har 4 av 27 deltagare (15%) gått vidare till arbete och 9 deltagare (33%) gått vidare till utbildning, samtidigt som 5 deltagare (19%) har återvänt till remittent. De resterande 9 deltagarna (33%) fortsätter att följa sin individuella planering inom processen.

Uppföljning av deltagare (Första Steget) i dialog med processledare:

- Ökad språklig förmåga
 - Deltagarna har uttryckt att de har utvecklat sina språkkunskaper, främst genom nya ord och att de under projektets gång fått vara med i diskussioner och aktivt ställa frågor när de inte har förstått. De menar även på att de gemensamma aktiviteterna med Jämna Stegets deltagare har bidragit till att de ökat sin språkliga förmåga.
- Utvärdering av etablerade nätverk
 - Processledarna har inte lyckats etablera ett nätverk med externa arbetsplatser för praktik. Processledarna har gemensamt och individuellt haft kontakt med arbetsgivare för praktikplatser. Däremot har Covid-19 bromsat upp detta arbete, vilket innebär att processledarna får avvakta tills situationen lugnat ner sig.
- Uppföljning av deltagarens förmågor och kompetenser utifrån krav, som ställs och behov som finns på arbetsmarknaden
 - Det finns generellt sätt många industriella arbeten i Örkelljunga, vilket innebär att en manlig arbetskraft efterfrågas. Därav har deltagarna i Första Steget svårt för att motiveras till arbete i Örkelljunga, samtidigt som de traditionella normerna ska utmanas. Dessutom ställer arbetsmarknaden krav på språkkunskaper för både en praktikplats och ett framtida arbete.

- Utfall av studier under projektperiod
 - Deltagarna har fortfarande språkförberedande studier att slutföra innan de kan påbörja eventuell vidare utbildning. Vägledning och arbete med intresse riktat mot olika utbildningar har genomförts. Däremot anser processledarna att det inte finns tillräckligt mycket utbud av yrkes-SFI för de kvinnliga deltagarna, vilket innebär att de (oftast) mister en viktig SFI insats. De ”yngre” deltagarna från grupp 2 och 3 har uttryckt att de vill ha en utbildning, samtidigt som de ”äldre” deltagarna vill ha ett arbete. Utifrån dialog med processledarna är studiefrågan i dessa grupper kopplat till åldern.
- Utfall av valideringar av formella kompetenser
 - 4 deltagare har fått sina formella kompetenser validerade, varav 2 av de har högskoleutbildning som lärare, 1 av de har utbildning som barnmorska och den 4:e deltagaren har sjuksköterskeutbildning.
- Utfall av kompetensutvecklingsinsatser
 - Deltagarna har fått varierande kompetensutvecklingsinsatser i form av föreläsningar, gruppövningar och studiebesök. De har även uttryckt en positiv känsla för studiebesöken (innan Covid) med motiveringen att det är ett ”verkligt” exempel på arbetslivet.
- Utfall av praktikperiod för grupp 2 och 3
 - Under perioden för dessa grupper har Covid-19 begränsat deltagarnas möjlighet till praktik. Trots detta så har 1 deltagare (12,5%) från **grupp 2** och 2 (20%) deltagare från **grupp 3** haft praktik. Detta visar på att näringslivets restriktioner börjar sakta ”släppa”, vilket också kommer (förhoppningsvis) att underlätta för framtida grupper inom processen.
- 75% av de deltagare som genomfört hela perioden på 15 veckor ska ha en tydlig plan mot arbete eller studier, gäller ej i de fall ohälsa identifierats som ett hinder
 - Processen i Örkelljunga för deltagarna ser olika ut i jämförelse med de andra processerna (Klippan, Perstorp och Ängelholm). I Örkelljunga finns det en metod med obligatoriska aktiviteter i ca 15 veckor, vilket innebär att efter de ”obligatoriska” veckorna så finns det utrymme för flexibilitet i den enskilde deltagarens planering. Däremot kommer processen aldrig att hindra deltagare till att kliva ut på arbetsmarknaden om möjlighet ges innan de 15 ”obligatoriska veckorna”. Sammanfattningsvis har samtliga deltagare en tydlig plan mot arbete eller studier vilket motsvarar 100%.
- Identifierad ohälsa
 - 1 deltagare (från grupp 2) som har en identifierad ohälsa. Deltagaren har fysiska besvär och detta har resulterat till att deltagaren har försökt att ta hjälp av vården, men ingenting har hänt. Processledarna har försökt lyfta detta ärende med arbetsförmedlingen och försökt även hänvisa deltagaren vidare till ESF-projektet ACCESS (Örkelljunga), där en bedömning från arbetsförmedlingen inte gick igenom. Med detta sagt så klassificerades deltagaren inte uppfylla målgruppskraven, för att kunna delta i projektet.
- Närvaro på minst 80%

– Inom perioderna för grupp 2 och 3 så har närvarorapporteringen varit begränsad. Anledningen till detta är Covid-19, vilket har inneburit att AMI i Örkelljunga haft stängt från början av mars månad och fram till den 17:e augusti. Därav har deltagarna inte haft möjlighet att komma in till verksamheten, trots aktivitet utomhus i det så kallade ”partytältet”. Däremot menar processledarna på att det trots det varit en bra närvaro vid båda processernas aktivitet och att deltagarna varit mer ”motiverade” än tidigare.

Kvantitativt mål för processägare:

- starta mindre grupper om 5–10 deltagare

Detta mål har uppfyllts och grupp 2 och 3 bestod sammanlagt av 18 deltagare varav nio (50%) avslutats⁸, vilket är ett positivt resultat med tanken på Covid-19 pandemin.

Övergripande mål för medarbetare i organisationen:

- Ökad förståelse för målgruppen
 - Varje grupp är olik den andre, vilket innebär att deltagarna är olika oavsett om målgruppsbilden från processens start kvarstår. Detta innebär att processledarna kommer kontinuerligt att utveckla sin förståelse för målgruppen, men däremot kommer den aldrig vara fullutvecklad. En anledning till detta är för att varje individ har med sig sina kulturella erfarenheter, som förändras över tid. Kulturer är inga statiska fenomen, utan de är ständigt föränderliga. Den gemensamma nämnaren för samtliga grupper har varit att de vill ha ett arbete för att kunna försörja sin familj, samtidigt som de efterfrågar möjlighet till att utveckla sina språk- och datakunskaper.
- Ökad kompetens
 - Processledarna uppger att deras kompetens har ständigt utvecklats i takt med respektive grupps aktivitet. Deltagarna sätter även prov på hur processledarna ska framföra, informera och arbeta med dem, samtidigt som processledarna utmanar deltagarnas kunskaper inom olika samhälls- och arbetslivsområden. Samtliga stegprocesser (Klippan, Perstorp, Ängelholm och Örkelljunga) har haft processledarträffar, där respektive kommun ansvarat för informationsspridning om sin process, samt att dialoger om eventuella utmaningar framkommer under träffen. Detta bidrar till en utvecklad samverkan över kommunala gränser och att processledarnas kompetens utvecklas. Dessutom har samtliga processledare diskuterat kring att gå gemensamma utbildningar inom exempelvis MI, Case management och grupp vägledning.

⁸ Grupp 2: 8 deltagare från början

- 2 deltagare vidare till anställning
- 2 deltagare vidare till utbildning
- 3 åter remittent – antingen fel insats eller misskötsel

Grupp 3: 10 deltagare från början

- 3 deltagare vidare till anställning
- 2 deltagare vidare till utbildning

- SUS rapport
 - Processledarna har inte fått tillgång till SUS systemet, vilket innebär att det inte finns någon statistik att utgå från. Processledarna har försökt att få behörighet gällande utdrag av statistik i systemet, men däremot har det istället resulterat till en långvarig process. Därav kommer processägaren försöka att påminna den ansvarige kring processledningens behörighetsfråga.

DELTAGARENKÄT OCH DELTAGARINTERVJUER

Uppföljning deltagarnas perspektiv via enkätunderlag:

För att kunna ta del av deltagarnas perspektiv på processen har en enkät för grupp 2 delats ut. Denna omgång delades enkäterna upp mellan processerna, för att kunna jämföra svaren åt. Denna enkätinsamling har varit annorlunda, då denna grupp inte hade samma förutsättningar (på grund av Covid-19) som grupp 1, samt att fler kom ut till arbete, studier och "åter beställare". Detta har bidragit till att vissa deltagare inte besvarat enkäten, men trots detta har vi valt att sammanställa och dra slutsatser från svaren ändå. Det kan även vara värt att nämna att från Första Steget är det 4 av 8 (50%) och från Jämna Steget är det 2 av 8 (25%), som besvarat deltagarenkäten.

Enkätunderlag för grupp 3 kommer också att tas fram, men däremot kommer det inte ingå i denna rapport. Anledningen till detta är för att enkätinsamlingen inte kunnat utföras tidigare, då Covid-19 förhindrade vissa till att delta och eventuellt bromsade deras motivation till att delta i enkätgenomförandet. Vanligtvis brukar deltagarna göra enkäten under en utsatt tid i processen, men denna gång fick enkäten vara en del av deltagarnas hemuppgift. Därav kan eventuella språksvårigheter och bristande tillgänglighet för hjälp vid utförandet, i kombination med deras datorkunskaper bidragit till att inte samtliga svar kommit in.

Under denna rubrik kommer vi även att jämföra deltagarenkäterna från de olika processerna, för att kunna se vilka likheter och skillnader respektive process har. För att avgränsa jämförelsen, så har vi valt att jämföra deltagarenkäter upp till grupp 2. Motiveringen till detta är för att analysen och sammanställningen av deltagarenkäterna i denna årsrapport (Första och Jämna Steget i Örkelljunga) utgår från grupp 2. Samtliga deltagarenkätssammanställningar finns som **separat bilaga** i rapportutskicket, för att läsaren själv ska kunna skapa sig en uppfattning om sammanställningarna. Nedanstående enkätssammanställning utgår från deltagarnas egna upplevelser och dessa kan särskiljas från processpersonalens erfarenheter, gällande arbetet med deltagarna.

Första Steget enkätssammanställning: Utifrån den begränsade svarsfrekvensen kan vi se att svaren mellan de 4 deltagarna skiljs åt. P&P misstänker att det fanns en deltagare som har varit missnöjd med processen och därav försökt markera detta, genom att svara "negativt" på samtliga frågor utan att ge någon konstruktiv kritik. Däremot kunde vi utläsa från fråga 5:s följdfråga att denna deltagare uppfattar att hen har behandlats annorlunda från processledarna, i jämförelsevis med de resterande deltagarna från grupp 2. Samma deltagare (misstänker vi) har på följdfråga 3, fråga 7 och 8 svarat att hen inte hittade någon tänkbar praktik, samt att tiden på AMI har varit "värdelös". Det kan vara så att denna deltagare inte känner igen någon av de andra deltagarna samtidigt som de andra deltagarna känner varandra, vilket gör att den förstnämnda deltagaren indirekt exkluderas från gruppen. En annan förklaring kan vara att deltagaren fått en annorlunda information inför process start, som medfört att hen hade förväntning på att få ett arbete efter processens slut. Vi rekommenderar att processledarna lyfter detta med samverkansgrupp och eventuellt diskuterar

kring tillvägagångssättet för hur informationsspridningen till deltagarna fungerar, samtidigt som de eventuellt gör gruppaktiviteter med deltagarna för att "inkludera alla". Det kan även vara bidragande att analysera gruppdynamiken, för att identifiera ifall det är någon/några deltagare som hamnar utanför gruppen.

Det finns även skilda åsikter kring deltagarnas förväntningar och deras utveckling av det svenska språket. Hälften av respondenterna hävdar att deras språkkunskaper någorlunda blivit bättre och att deras förväntningar i processen någorlunda uppfyllts. Vi rekommenderar att processledarna eventuellt försöker föra en dialog med respektive deltagare, för att kunna ta reda på deras förväntningar på processen. Utöver det så är svaren positiva till processen och vi kan även se att svaren till frågorna om praktiken, har mestadels handlat om att deltagarna inte kunnat praktisera på grund av Covid-19.

Jämna Stegets enkätsammanställning: Under grupp 2 för Jämna Steget har enbart 2 (25%) av 8 svarat på enkäten, vilket har sin förklaring till Covid-19 pandemin och eventuellt bristande fysiska besök, samt deltagarnas bristande datorkunskaper. Utifrån Jämna Stegets enkät kan vi se att det även i denna process finns en missnöjd deltagare, som menar på att hen behandlats orättvist i processen. Detta med motivering (fråga 7) att processledarna inte meddelat deltagaren om, att hen kan få en viss typ av anställning inom AMI. Med detta sagt har deltagaren blivit informerad om att en annan deltagare från samma process, har fått en anställning inom AMI och skulle gärna själv ha blivit informerad om detta. P&P rekommenderar att processledarna ger ut likvärdig information till samtliga deltagare vid start, vilket också kan ytterligare motivera de till att delta i processen och komma närmare arbetsmarknaden. Vi kan även se att språkstödet har varit viktigt för deltagarna, men det är bra om det sker i "kontrollerande former". Med detta menas det är bra om språkstödet (i detta fall den ena processledaren) används när kommunikationen på svenska blir begränsad, samtidigt som all möjlig kommunikation sker på svenska.

Vi ser även att en deltagare tycker att processledarna inte direkt hjälper hen, då hen inte får någon stöttning gällande den tidigare nämnda anställningen. Detta är något som bör betraktas som allvarligt oavsett processens mål med metoden, då vi skapar processer för individerna. Sammantaget kvarstår den tidigare nämnda rekommendationen, vilket också har en byråkratisk mening som handlar om att samtliga deltagare ska få likvärdig information. Det är även bra för processledarna att i denna process föra en dialog med deltagarna, angående deras förväntningar på processen.

Jämförelse mellan processernas olika enkätsammanställningar gällande grupp 2: Som tidigare nämnt kommer respektive process deltagarenkät för omgång 2 att jämföras. Däremot sticker FINSAM-processen "Nästa Steg" ut, då det enbart finns en sammanställning från omgång 1. Enkätfrågorna för respektive process har sett olika ut, beroende på deras lokala förutsättningar. I denna enkätjämförelse kommer de mest "synliga" skillnaderna och likheterna att presenteras, vilket innebär att den mer övergripande skillnaden kan läsas på sidan 17 i denna rapport.

Samtligas deltagarenkäter har mestadels varit positiva till att de fått fysiskt komma ut och närvara i ett större sammanhang. Med detta sagt är de positiva över att få hitta en plattform, där de både kan utvecklas som individer och dela olika integrationserfarenheter med varandra. Dessutom så är vissa deltagare i respektive process nöjda/missnöjda med de praktiska momenten i metoden. Med detta menas det att vissa deltagare inte alls är nöjda med praktikperioderna eller studiebesöken, samtidigt som andra är nöjda. Deltagarna har även olika förutsättningar beroende på vilken kommun/process

de tillhör. Ett sådant exempel finns i svarsammanställningen där frågor om processernas olika aktiviteter uppkommer. Deltagarna från Ängelholm vill kunna "prata mer svenska med varandra", samtidigt som deltagare från Klippan/Perstorp och Örkelljunga vill ha fler studiebesök samt få tillgång till "jobb". Detta visar på att deltagarna har olika förväntningar på processen och att det kontinuerligt är ett arbete för att tydliggöra processernas syfte. De olika processernas deltagare förväntar sig att komma ut till arbete efter processens slut, vilket inte är det fullständiga syftet med respektive process. Slutligen verkar deltagarna från Ängelholms- och Klippan/Perstorps process vara nöjda med processpersonalen, men däremot har processpersonalen i Örkelljunga fått kritik för att de inte "ger ut samma information till alla". P&P rekommenderar att processpersonalen i Första och Jämna Steget informerar samtliga deltagare från start att det finns olika typer av möjligheter till anställning inom och utom processen, men att det är viktigt att de förstår arbetsmarknadens krav. Det är även viktigt att informera deltagarna om att samtliga inte kan få en anställning inom AMI, utan att respektive individ måste kunna försäkra sig om att det finns en hållbar lösning för hen framåt.

Uppföljning deltagarnas perspektiv via intervju (Första och Jämna Steget):

Utöver samtliga enkätinsamlingar har vi även genomfört totalt 4 deltagarintervjuer, för att kunna fördjupa oss i deras perspektiv på respektive process. Vi har valt att intervjua 2 deltagare från Första och 2 deltagare från Jämna Steget, samt beslutat oss för att ställa samma frågor till samtliga. 2 deltagare kunde inte fysiskt närvara under intervjugenomförandet, utan ställde istället upp på telefonintervjuer. Processledarna har valt och kontaktat intervjupersonerna, samtidigt som vi som utvärderare har valt att genomföra intervjun i processernas lokaler på grund av praktiska skäl. Deltagarna är från grupp två och tre. 2 av deltagarna behövde tillämpa tolk, vilket också kan ha påverkat intervjusvaren något. Det sammanställda intervjuunderlaget finns som **bilaga** till denna rapport, med anledning till att läsaren ska kunna själv forma sin uppfattning av svaren.

Intervjuunderlaget talar för att deltagarnas förväntningar på processen har varit att de ska utveckla det svenska språket, få ett arbete efter processens slut, praktisera och hitta någon form av grupptillhörighet som de kan dela erfarenheter med. Däremot tycker deltagarna från Första Steget att processledarna kan försöka anordna fler svensktalande aktiviteter utanför verksamhetens lokaler, vilket har varit svårt under gruppernas period eftersom den rådande pandemin har satt sina begränsningar. Deltagarna från Jämna Steget insisterar däremot på att de får mer tid till att prata svenska och att tiden från att komma till AMI och ut i arbete/studier blir kortare. Deltagarna från de båda processerna menar även på att fler företagskontakter skulle vara bra, vilket innebär att processledarna bör se över arbetet med att förändra arbetsgivarnas attityd.

UTMANINGAR

Nedan, processledarnas identifierade utmaningar med kommentarer samt våra rekommendationer:

- Utveckling av metod, sammanställning och dokumentation av framtaget material
– Tidsbristen har och kommer även att vara en utmaning i kommande projektperiod.
- Säkerställa rekrytering av deltagare till projektet

– Det finns en kvarlevande begränsning med rekrytering av deltagare till processerna. Anledning till detta är att Arbetsförmedlingen har omorganiserats, samtidigt som Covid-19 slagit till.

- Praktikplatser
 - Processledarna har letat efter praktikplatser till deltagarna, men detta har varit utmanade på grund av arbetsgivarnas krav och Covid-19.
- Attityd hos deltagare/arbetsgivare, arbetsgivare/deltagare
 - Deltagare (som varit ute på praktik) har haft en positiv inställning till arbetsgivarna på praktikplatserna vilket troligtvis påverkats av det motiverande förarbete som genomförts. Arbetsgivare i Örkelljunga efterfrågar arbetskraft med goda kunskaper i det svenska språket, parallellt med att deltagarna förstår arbetsplatsens normer. Detta har varit en stor utmaning, som hindrat vissa deltagare att komma ut på praktikplats och det kommer fortsatt att vara ett hinder i framtiden. Därav bör processledarna fortsättningsvis börja reflektera över hur arbetsgivarnas attityd kan förändras och om de ska tillämpa fler organisatoriska resurser i detta arbete.
- Språksvårigheter
 - Deltagarnas språkliga förmåga är låg och den måste utvecklas för att kunna möta den lokala arbetsmarknadens krav.
- Jämställdhetsperspektivet
 - Deltagarna backar oftast i gruppdiskussioner när männen är närvarande. Detta bidrar till att traditionella könsnormer blir legitimerade, samtidigt som kvinnorna inte har kunskap om att ta makten i sina egna händer. Detta är och kommer vara en fortsatt utmaning genom hela processperioden, då det handlar om att bryta könsstereotypa föreställningar.
- Datorkunskaper
 - Deltagarnas datorkunskaper är begränsade, vilket innebär att aktiviteter med CV-skrivning tagit längre tid än väntat. Detta är något som processledarna har insett och aktivitetstiden kommer att utökas i framtiden.
- Processpersonalens informationsspridning till deltagare
 - Utifrån de underlag som samlats in inför årsrapporten (deltagarenkät och intervjuer), kan vi se att vissa deltagare inte är nöjda med hur processpersonalen hanterat informationsspridningen. Med detta menas det att processledarna inte har varit tillräckligt tydliga med att samtliga deltagare (om alternativet leder till en hållbar lösning i längden) kan få en introduktionsanställning internt på AMI, utan snarare enbart informerat den enskilde kvalificerade deltagaren för detta.

RESULTAT

Statistik: Nedan, målgruppen för processen - Kvinnor födda utanför Sverige som är inskrivna på Arbetsförmedlingen, öppet arbetslösa samt i program, uppdelat på kommun. De två tabellerna visar skillnader i statistiken från processernas start fram till nuvarande siffror.

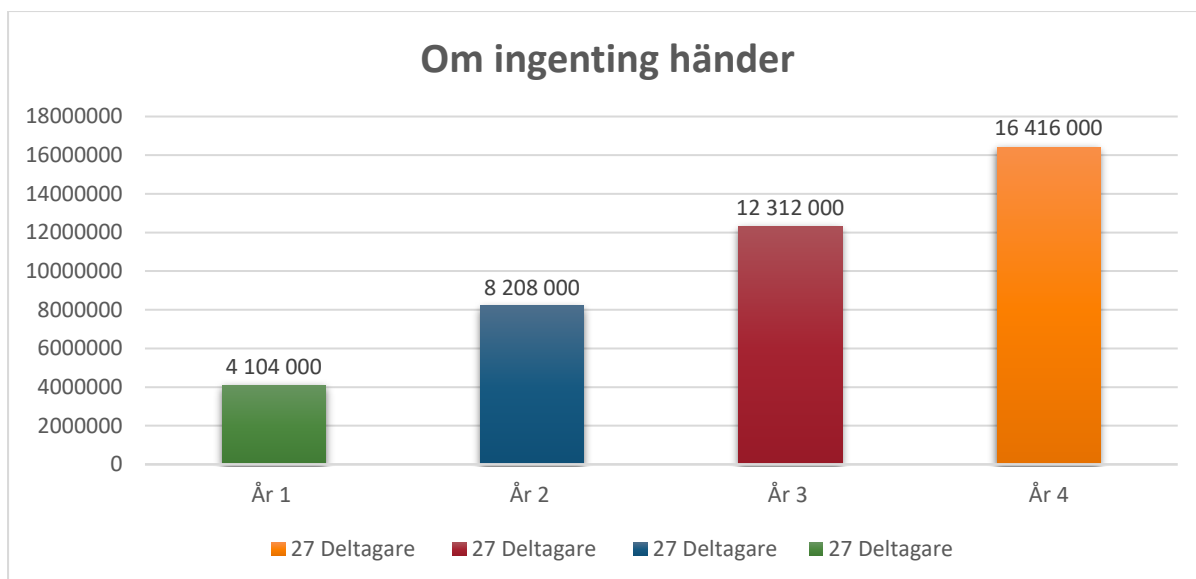
2020 januari	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	37	75	112
Klippan	69	107	176
Perstorp	45	103	148
Ängelholm	94	180	274
Örkelljunga	32	66	98

2020 augusti	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	54	76	130
Klippan	82	82	164
Perstorp	56	112	168
Ängelholm	142	154	296
Örkelljunga	38	73	111

Sedan förstudien har nästintill samtliga kommuner i FINSAM NNV Skåne färre antal öppet arbetslösa kvinnor födda utanför Sverige som är inskrivna på Arbetsförmedlingen och fler som är i program. Klippans kommun sticker däremot ut, genom att det finns lika många utrikesfödda kvinnor som är "öppet arbetslösa" som "i program". Detta innebär att insatsen är viktig för individerna och samhället, vilket också kommer att visas utifrån Ingvar Nilssons socioekonomiska analys.

Den genomsnittliga samhällskostnaden (se bild nedan) för processens hittills genomgångna 27 deltagare (deltagare som varit involverade i Första Steget Örkelljunga) ligger på ca 4,1 miljoner kronor per år, om de fortsättningsvis förblir arbetslösa enligt socioekonomiska beräkningar. Totala kostnader och produktionsbortfall (kostnad som uppstår när individerna inte arbetar) blir för hela gruppen 18 miljoner kr under ett år. I tabellen nedan har statistikframtagningen skett med hjälp av Ingvar Nilssons förklaring beräknat på personer innanför etableringen, där han delar upp samhällsuträkningen i reala kostnader och finansiella kostnader. Nilsson är en nationalekonom som ägnat 35 år åt att räkna på vad utanförskap kostar samhället och vilka ekonomiska vinster som kan göras med förebyggande arbete. **Reala kostnader täcker:** myndighetskontakter, sjukvård, utredningar, medicinering, etc. och ligger på ett snitt som är 143 500 kr per individ. **Finansiella kostnader är:** försörjning/bidrag och täcker 8500 kr per individ. Sammantaget blir den genomsnittliga kostnaden för varje enskild individ 152 000 kr om ingenting händer, d.v.s. om individen förblir arbetslös och bidragstagande⁹. I den statistiska redovisningen nedan presenteras Första Stegets hittills genomgångna 27 deltagare och deras samhällskostnad om ingenting händer inom loppet av fyra år:

⁹ <https://socialhansyn.se/wp-content/uploads/2015/09/Socioekonomisk-analys-Rapport-150601.pdf>



SOCIOEKONOMISK ANALYS – OM 27 DELTAGARE FORTSÄTTNINGSVIS FÖRBLIR ARBETSSÖKANDE ELLER ICKE SYSSELSATTA

RESULTAT GRUPP 2 OCH 3

Under omgång 2 och 3 har totalt 18 deltagare genomgått processen varav 3 är kvar. Processledarna har tagit till sig våra rekommendationer angående slutdatum och tillsammans med processägaren kommit fram till en lösning. Processen kommer att fortsättningsvis följa den enskilda deltagaren upp till 6 månader, för att senare remittera vidare hen (om individen inte gått till arbete eller studier) till en annan insats som deltagaren kan ha nytta av inför inträdet på arbetsmarknaden. Med detta sagt är deltagarens process i veckor flexibel, efter att hen genomgått 8 obligatoriska veckor. Däremot kommer processledarna inte att hindra en eventuell anställning, om anställningsmöjligheten inkommer innan de 8 obligatoriska veckorna är genomförda.

- Närvaro: På grund av Covid-19 har närvaron i procent varit svår att beräkna (se förklaring på sida 12).
- Vidare till studier: 4¹⁰ (Då språkkrav finns inom aktuella utbildningar, som exempelvis vård och omsorg, krävs fortsatta förberedande SFI studier innan vidare förflyttning)
- Vidare till arbete: 5¹¹
- Vidare med planering mot arbete/studier: 9
- Vidare till annat inklusive åter remittent: 4

¹⁰ 2 deltagare vidare till studier grupp 2:

- 1 deltagare läser säljarutbildning (yrkes-SFI)
- 1 deltagare läser trädgårdsskötsel (arbetsmarknadsutbildning)

2 deltagare vidare till studier grupp 3:

- 2 deltagare läser etableringskurs (Munka folkhögskola)

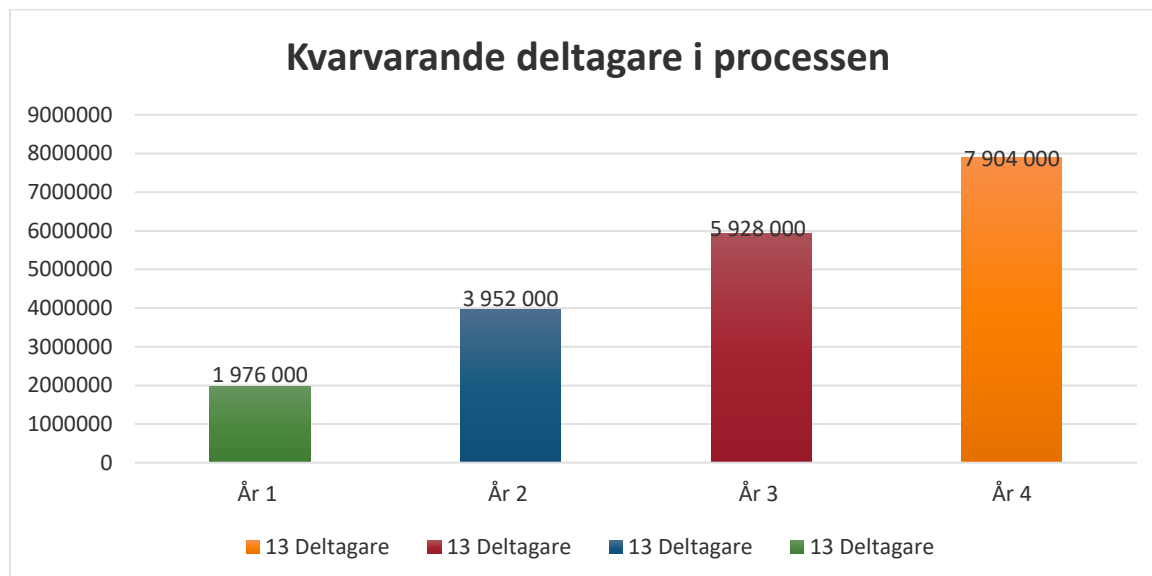
¹¹ 2 deltagare vidare till arbete grupp 2:

- 1 deltagare till "Al Badr Bakelser"
- 1 deltagare till "Kungsskolan"

3 deltagare vidare till arbete grupp 3:

- 2 deltagare till "McDonalds"
- 1 deltagare till "Södergårdens äldreboende"

För att visa på att resultaten i processen gett ekonomiska vinster åt samhället, ska Ingvar Nilssons socioekonomiska analys tillämpas (se bild nedan). Tabellen redovisar hur mycket samhället tjänat på resultaten i FINSAM-processen Första Steget:



SOCIOEKONOMISK ANALYS – SAMHÄLLSKOSTNAD FÖR DE ÅTERSTÅENDE 13 DELTAGARNA, SOM INTE GÅTT VIDARE TILL NÅGON FORM AV SYSSLSÄTTNING

I tabellen ovan kan vi se vad de återstående deltagarna kostar samhället. Om vi jämför med den tidigare presentationen (se tabell "om ingenting händer"), så kan vi se att denna typ av insats (Första Steget) behövs för att samhället på längre sikt ska finna en finansiell lönsamhet. Som tidigare nämnt kostar 1 deltagare 152 000 kr per år, om ingenting händer. Därav har samhället tjänat in (utifrån processens resultat):

- 2 128 000 kr för år 1
- 4 256 000 kr för år 2
- 6 384 000 kr för år 3
- 8 512 000 kr för år 4

ÖVERGRIPANDE JÄMFÖRELSE MELLAN SAMTLIGA STEGPROCESSER

I Ängelholms process "Nästa Steg" finns processverksamheten i samma byggnad, där majoriteten av gruppdeltagarna har SFI. Detta ger rätt förutsättningar för att den enskilde deltagaren "naturligt" kan pendla mellan SFI insatser och Nästa Steg, samtidigt som hen har möjlighet till att mer effektivt utveckla sina språkkunskaper om individen själv engagerar sig i det. Sedan har vi Klippan och Perstorp som har likvärdiga förutsättningar, där implementeringsmöjligheterna är "större" än i de andra processerna på grund av styrgruppens sammansättning och deras breda urval av näringslivskontakter. Deltagarna i Klippan och Perstorp får bredare urval av praktikplatser, samtidigt som processledarna har en processpersonal att utgå från. Detta bidrar till att processledarna har mer tidsutrymme till att ägna sig åt utveckling och implementering av metoden. I Första och Jämna Steget (Örkelljunga) finns en intern arbetsträningsplats, där deltagarna har möjlighet att prova på att utföra arbetsuppgifter som finns inom det lokala näringslivet. Däremot är näringslivet för processernas målgrupp begränsad, då arbetsgivarna ställer höga språk- och assimileringkrav. Första

och Jämna Stegets främsta utmaning är att stimulera de lokala arbetsgivarna till att acceptera deltagarnas efterfrågan på praktik.

De respektive stegens styrgrupper är också annorlunda formade, vilket ger olika förutsättningar inför implementering av metoden. Styrgruppen i Klippan och Perstorp är skapad för att kunna främja deras process, vilket innebär att styrgruppsrepresentanterna är inställda på att metoden eller delar av den ska implementeras. Styrgruppen i Örkelljunga och Ängelholm främjar även andra projekt (förutom stegprocesserna), vilket innebär att det kontinuerligt blir en balansgång för hur mycket utrymme som den respektive FINSAM-processen ska få under mötet.

Slutligen har samtliga processer en utmaning med att involvera styrgruppsrepresentanterna gentemot en plan för implementering av metoden, då det främst är en ekonomisk och resursmässig fråga. Som tidigare nämnt har Klippan och Perstorp en större förutsättning för att kunna aktivera sin styrgrupp mot implementeringsperspektivet, trots det finns det ekonomiska begränsningar som hindrar respektive styrgruppsrepresentant att aktivera en plan för implementering. Sammantaget är processerna olik varandra, på grund av att de har olika förutsättningar. Däremot finns det goda chanser till utveckling och implementering av metoden i samtliga processer.

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER

Som extern part är vår bedömning att det finns en risk att implementering av metoden i befintlig verksamhet inte prioriteras. Under styrgruppsmöten finns det ett naturligt fokus på deltagarnas resultat, istället för att implementering av metoden diskuteras. Processledarna har fört en dialog med processägaren, som handlade om deras medverkan under styrgruppsmöten. Processägaren har beslutat att processledarna ska få vara med och delta på vart annat styrgruppsmöte, för att informera och styra implementeringsfrågan. P&P ser detta som en positiv åtgärd, men det ställer höga krav på processledarna att våga transparent diskutera implementering av metoden. P&P vill berömma processledarnas kreativitet under Covid-19 pandemin, eftersom de genomförde aktiviteter med deltagarna utomhus i "party-tältet". Utomhusaktiviteterna har möjliggjort en fortsatt utveckling av deltagarnas process mot arbetsmarknaden, vilket kan på längre sikt även uppmuntra deras integrering.

Processledarna har även beslutat att deltagarna i Första och Jämna Steget får upp till 6 månader på sig att förändra sin situation, innan de eventuellt remitteras till en annan insats eller skrivs ut. Däremot ska deltagarna (om det inte är en fråga om anställningsmöjlighet under/innan de första 8 veckorna) obligatoriskt genomföra modul 1, för att sedan i modul 2 genomföra sin flexibla individuella planering. Denna åtgärd har inneburit att deltagarna får tydliga riktlinjer på hur deras potentiella väg inom processen kan se ut, vilket i sin tur kan innebära att de blir mer motiverade till att fullfölja sin individuella handlingsplan. Däremot har vi identifierat (utifrån deltagarenkäten) att informationen från processledarna till samtliga deltagare inte (alltid) är transparent. Detta innebär att vissa deltagare får prioriterad information, som kan handla om att de har möjlighet till intern anställning inom AMI (verksamheten). P&P rekommenderar att processledarna följer byråkratiska riktlinjer, som talar för att samtliga deltagare ska få likvärdig information oavsett vad samtalsämnet behandlar. Däremot måste denna information vara tydlig och pedagogiskt framförd, eftersom deltagarnas svenska språkkunskaper är begränsade.

Vi har även identifierat att det lokala näringslivet i Örkelljunga efterfrågar höga krav på deltagarna. Detta har bidragit till att totalt 20 deltagare (hittills) inte deltagit på någon praktikplats, trots att de efterfrågar arbete före studier (med reservation för Covid-19:s begränsningar). Därav är vår

rekommendation att processledarna börjar föra en dialog med arbetsanskaffaren som finns inom AMI, för att eventuellt hitta lösningar på detta i framtiden. De lokala arbetsgivarna efterfrågar goda kunskaper i det svenska språket och relevant arbetslivserfarenhet. Deras krav kan anses vara alldeles för höga, för att kunna erbjuda deltagare någon praktikplats. Därav bör processledarna även fokusera på arbetsgivarspåret, parallellt med deltagarspåret i processen för att kunna pröva metoden full ut. Vidare bör processledarna även fundera på att motivera deltagarna till att bryta könsstereotypa normer, för att kunna ta klivet vidare på Örkelljungas arbetsmarknad. Det finns även begränsat med yrkes-SFI utbildningar för traditionella kvinnoyrken, vilket också är en utmaning i framtiden. Vår rekommendation är att processledarna för en dialog med kommun SYV:en för att eventuellt ta fram relevanta utbildningar som matchar deltagarnas efterfrågan. Detta är en utmaning som specifikt finns för processen Första Steget. Med detta sagt så har deltagarna i Jämna Steget, större utbud av utbildningar och praktikplatsen än vad deltagarna i Första Steget har om respektive individ förhåller sig till könsstereotypa yrken.

Vi kan även utifrån deltagarintervjuerna se att de gemensamma aktiviteterna har varit givande för deltagarna, eftersom de får en chans att träna på att interagera med varandra på svenska. Deltagarna blir mer motiverande till att interagera med varandra, då de inte längre känner sig stigmatiserade vid användandet av språket. Dessutom bidrar de gemensamma aktiviteterna till att maktperspektivet mellan kvinnor och män suddas ut, genom processledarnas tillvägagångsätt som talar för att "alla är lika värda oavsett kön".

Inför kommande grupper är vår rekommendation att processledarna dokumenterar och utvärderar varje respektive grupps genomgång i processen. Anledningen till detta är att det kan finnas andra bakomliggande faktorer i en målgrupp (som exempelvis etnicitet, funktionsnedsättning, etc.), som påverkar resultatet och metodens innehåll. Varje grupps dokumentation kommer att underlätta arbetet med utvärdering och utveckling av metodens innehåll.

I övrigt finns en osäkerhet och en fortsatt utmaning i Arbetsförmedlingens pågående omorganisation¹² som bör beaktas i en separat riskanalys, då vi inte vet hur omorganisationen kommer att påverka den förväntade samverkansprocessen under projektperioden. Pandemiutbrottet har också varit en bidragande faktor till en ovisshet kring Första Stegets samverkansprocess, vilket det fortsättningsvis förväntas att vara.

¹² <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/05/uppdrag-till-arbetsformedlingen-infor-reformeringen/>