



ÄNGELHOLMS
KOMMUN

2020

ÅRSRAPPORT

NÄSTA STEG

12 MÅNADER 2019-09-03 – 2020-09-03



UTVECKLAR & LEDER
PROJEKT



Samordningsförbundet
NNV Skåne

Innehåll

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER	3
BAKGRUND OCH SYFTE	4
OMVÄRLDSBEVAKNING	5
ORGANISATION	6
MÅL OCH UPPFÖLJNING	11
UTMANINGAR	16
RESULTAT	17
RESULTAT GRUPP 1 OCH 2	19

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER

Som extern part är vår bedömning att det finns en risk att implementering av metoden i befintlig verksamhet inte prioriteras. Detta eftersom bildandet av styrgruppen är ganska nytt och implementerandet av metoden inte är uttalat eller prioriterat under styrgruppsmötena för tillfället. Av denna anledning menar vi (P&P i Landskrona AB) att det vore en fördel, om styrgruppen och de involverade i processen började planera inför implementering av metoden. Vår rekommendation är även att processledaren fortsätter att närvara på styrgruppsmöten, för att informera styrgruppen om hur utvecklingen av metoden går. Processpersonalen har tillsammans med P&P utvecklat en processvision, som kommer att tillämpas på styrgruppsmöten när implementering av metoden diskuteras.

Processpersonalen har reviderat och utvecklat metoden som för tillfället består av tre moduler, där fokus läggs på individuella upplägg. Det innebär att processpersonalen informerar om det svenska samhälls- och arbetslivet, men att varje enskild deltagare får uttrycka sina önskningar/drömmar, hinder eller andra eventuella behov under individuella möten. 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 hos en målgrupp (som exempelvis etnicitet, funktionsnedsättning, etc.), som påverkar resultatet och metodens innehåll. Deltagarna från grupp 2 har även fått svara på en deltagarenkät, där de fått möjlighet att uttrycka sig om processen och dess metod. Det blev komplikationer kring enkätgenomförandet, vilket vi (P&P) tar lärdom av och förbättrat tills nästa genomförande. Utifrån deltagarenkäten kan vi se att deltagarna är mestadels positiva till processen, samtidigt som svaren visar på att deltagarna vill komma ut i "verkligheten" för att praktisera. Intervjuunderlagen visar på att det finns en önskan om att förlänga metodveckorna, för att kunna få tid till att fördjupa sig kring det svenska samhälls- och arbetslivet. Detta parallellt med att utöka processpersonalen, för att kunna erbjuda deltagarna en fysisk resurs som konstant finns tillgänglig. Om detta möjliggörs kan det bromsa deltagarnas utveckling inom det digitaliserade paradigmet, genom att de har en omedveten rutin att kunna få hjälp på plats (fysiskt). Därav rekommenderas det inte att processpersonalen utökas, eftersom Nästa Steg har goda förutsättningar att uppnå processmålen utifrån de hittills levererade resultaten, samt att processpersonalen inte indikerat på någon form av tidsbrist.

Covid-19 har satt sina begränsningar inom samtliga arbetsmarknadsinsatser, vilket innebär att processpersonalen i Nästa Stegs ställs inför nya utmaningar. Processens modul 2 (praktik) utmanas, vilket innebär att processpersonalen får tänka om och erbjuda deltagarna andra aktiviteter som förstärker deras "steg" mot arbetsmarknaden. Processen har erbjudit fler individuella samtal, parallellt med att deltagarna fått större utrymme till att intervjuträna och skriva CV. Våra rekommendationer är att processpersonalen utvecklar ett par hemuppgifter som riktar sig mot arbetsmarknaden, för att hålla deltagare motiverade under bland annat pandemins tid.

I övrigt finns en osäkerhet och utmaning i Arbetsförmedlingens pågående omorganisation¹, då vi inte vet hur omorganisationen kommer att påverka den förväntade samverkansprocessen under projektperioden. Vi kan se att det finns en stor utmaning av myndighetens frånvaro vid analysgruppsmöten i processen Nästa Steg, samt att processpersonalen inte får en förklaring till detta. En förklaring kan vara att myndigheten fick anpassa sig till rådande omständigheter (Covid-19) under den pågående omorganiseringen.

¹ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/05/uppdrag-till-arbetsformedlingen-infor-reformeringen/>

Stegen i utvärderingsprocessen



”Nästa Steg – en väg för utrikesfödda kvinnor och män in på arbetsmarknaden”, är en process med fokus på utrikesfödda kvinnor och män som finansieras av Samordningsförbundet NNV Skåne. Under projektperioden ska en hållbar metod skapas, utvecklas, tillämpas och implementeras i samverkansparternas befintliga verksamhet. Den totala projektperioden är mellan 2019-09-03 och 2021-12-31. Ängelholms 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 rapporterar löpande 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 samverkansparter, samt utvärderar arbetet med deltagare genom enkäter. Utvärderingen och processtödet ger en möjlighet för alla involverade att uttrycka sig och komma till tals, vilket också är en viktig beståndsdel i utvecklandet av processen. Nästa Steg är en anslutningsprocess till Klippans, Perstorps och Örkelljungas processer, vilket innebär att syftet är detsamma men med olika geografiska utmaningar. I denna rapport presenteras översiktligt de första 12 månaderna i projektet. Rapporten kommer att presentera resultat från grupp 1 och 2 samt utsluta de hittills uppnådda resultaten från grupp 3, då den sistnämnda gruppen inte är avslutad.

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 arbete². Detta beslut stärker bilden av det behov som finns av att arbeta med målgruppen i projektet, samtidigt som den rådande krisen (Covid-19) påverkar behovet både ekonomiskt och arbetsmarknadsmässigt. 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.

² <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/05/300-miljoner-till-fler-insatser-for-utrikes-fodda-kvinnor/>

Projektets syfte enligt ansökan:

- Få fler deltagare från målgruppen att integreras i samhället
- 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 att deltagarna tar "Nästa Steg" 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 som är närliggande inom ramen för Första Steget är ESF-projekten "Hälsofrämjande etablering" och "MatchIT". 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.

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 arbetsökande 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 Hälsofrämjande etablering⁴: är ett samverkansprojekt mellan projektägaren Sveriges kommuner och regioner (SKR) och samverkansparterna Arbetsförmedlingen samt Försäkringskassan. Syftet med projektet är att skapa en bättre etableringsfas, eftersom det är vanligt med ohälsa bland nyanlända⁵ och "Hälsofrämjande etablering" pågår mellan 2017-12-18 och 2020-12-31. Den absolut första aktiviteten i projektet kallas för "hälsoskola", där deltagarna får utveckla sin kunskap om hälsan (både psykisk och fysisk hälsa) med hjälp av en hälsopedagog och en distriktssköterska. Deltagarna får också ta del av arbetsinriktade aktiviteter som exempelvis fokuserar på fysiskt krävande arbeten eftersom det finns ett stort kompetensförsörjningsbehov inom dessa typer av yrken. I dagsläget pågår det diskussioner kring hur hälsofokus kan implementeras i andra insatser efter årsskiftet, då det finns ett stort behov av detta.

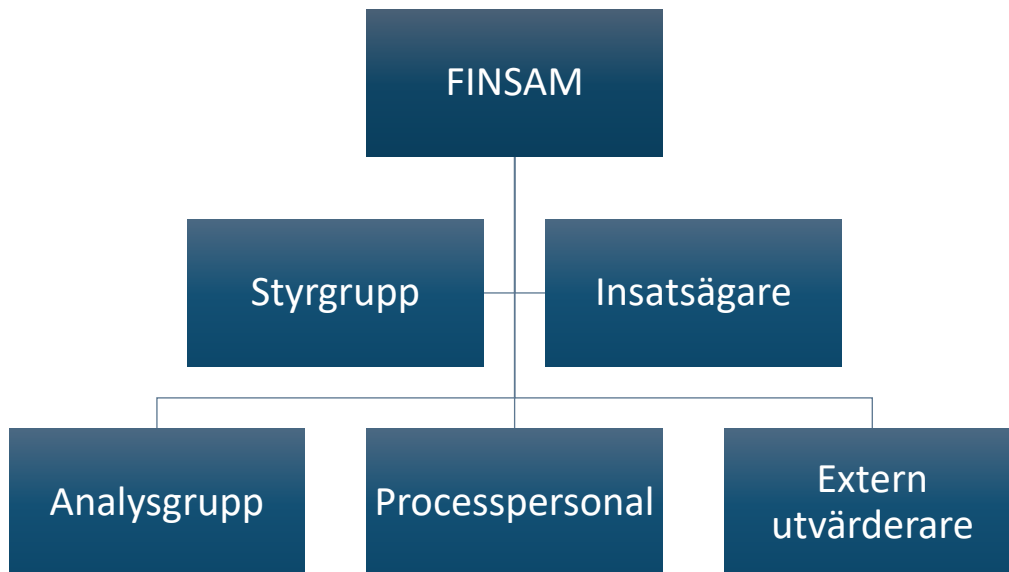
³ <https://www.esf.se/Resultat/Projektbanken-2014-2020/Alla-Projekt/Utbildning--bättre-matchning/>

⁴ <https://www.esf.se/Resultat/Projektbanken-2014-2020/Alla-Projekt/Halsoframjande-etablering/>

⁵ <https://www.finsam.se/nyhetsarkiv/nyheter/2020-02-26-projekt-for-bättre-halsa-och-etablering-bland-nyanlanda>

ORGANISATION

Modellen nedan beskriver organisationen:



Insatsägare:

- Ängelholms kommun

Stygrupp:

- Verksamhetschef vuxenutbildning och arbetsmarknadsenheter, Ängelholms kommun
- Enhetschef HR-avdelningen, Ängelholms kommun
- Verksamhetschef Huvuduppdrag Hälsa, Ängelholms kommun
- Förbundschef FINSAM NNV Skåne
- Verksamhetschef Individ- och Familjeomsorgen, Ängelholms kommun
- Sektionschef Arbetsförmedlingen
- Enhetschef Försäkringskassan
- Näringslivsutvecklare, Ängelholms näringsliv
- Processledare

Stygruppens uppställning bidrar till att processpersonalen kan informera om "Nästa Stegs" utmaningar och framgångar, för att sedan få ta del av stygruppens synpunkter utifrån olika perspektiv. Detta ger processpersonalen möjlighet att även föra en dialog med respektive stygrupsrepresentant, utifrån processens specifika behov. Processpersonalens kommer att börja presentera processvisionen för stygruppen, för att stimulera stygruppens tankar mot en plan för implementering av metoden (se sidan 10). Utifrån diskussion med processledaren har stygruppen nästintill enbart behandlat informationsspridning kring processens olika delar, vilket innebär att det finns ett fortsatt arbete kring att flytta stygruppens fokus från informationsspridning till implementering av processens metod.

Analysgrupp:

- Handläggare/utredare från Arbetsförmedlingen
- Handläggare från Individ och försörjningsenheten, Ängelholms kommun
- SFI-lärare från Vuxenutbildningen, Ängelholms kommun
- Processpersonal

Syftet med analysgruppen är att både lyfta specifika ärenden kopplat till deltagarnas behov och tydliggöra målgruppsbilden inför remittering av deltagare till respektive gruppstart. Detta innebär att processpersonalen har byggt upp en tydlig samverkansstruktur, som syftar till att erbjuda deltagarna den bästa möjliga service. Däremot har processpersonalen signalerat för Arbetsförmedlingens frånvaro gällande medverkan på analysgruppsmöten, samtidigt som processen nästintill inte får ett stöd gällande remittering av deltagare från Arbetsförmedlingen. Det är av stor vikt att processpersonalen tar tag i denna utmaning, genom att informera styrgruppen om detta. Processpersonalen har även utformat en samverkansmodell (se separat bilaga), som syftar på att pedagogiskt visa respektive parts tillförande i arbetet med deltagaren.

Processpersonal:

- 1 anställd x 100% (processledare – koordinator)
- 1 anställd x 50% (processmedarbetare – arbetsmarknadskonsulent/SYV)

Processledarens roll är att driva och utveckla processmetoden och att ansvara för utförandet av innehållet i metoden tillsammans med en processmedarbetare. Detta innebär att processledaren tillsammans med processmedarbetaren ska utveckla och testa metoden, samtidigt som målgruppen ska få tillgång till det som metoden erbjuder.

Ängelholm
1 x 100 % processledare
1 x 50 % processmedarbetare
150%

Processen har under det inledande året haft totalt tre (3) olika grupper inne⁶, där varje grupp haft en förändrad målgruppsbild (se nedan). I denna rapport kommer resultat från grupp 1 och 2 att presenteras, samtidigt som resultat för grupp 3 uteblir. Anledningen till detta är för att grupp 3:s deltagare är fortfarande aktiva i processen, vilket innebär att en presentation av gruppens resultat inte blir rättvis. Nästa Steg kommer fortsättningsvis att behålla samma lokaler som tidigare (SFI-lokaler), vilket fortsättningsvis underlättar deltagarnas närvaro i processen "Nästa Steg". Processledarna utgår även från ett förhållningssätt som SYV:are tillämpar, vilket innebär att metoden balanserar mellan ett grupp- och individperspektiv. Detta har gett resultat genom att deltagarna har exempelvis fått komma ut i önskvärda praktikplatser, samtidigt som de fått möjlighet till att delta i individuella samtal där deras yttersta behov kommit fram.

Inför kommande gruppstarter kommer processpersonalens resursfördelning se likadan ut. Detta innebär att processpersonalen inte kommer att använda några medel för att anställa eller hyra in tolk till processen, då deltagarna hittills har haft många olika bakgrunder i respektive grupp⁷.


⁶ Grupp 1: 10 deltagare
 Grupp 2: 10 deltagare
 Grupp 3: 7 deltagare

⁷ Exempel på språk som varit aktuella:

- Arabiska
- Albanska

Däremot har detta bidragit till att deltagarna utvecklat sina svenska språkkunskaper markant, vilket både processledarna och SFI-lärarna bekräftar.

Målgruppsbild

Samordningsförbundet
NNV Skåne

GRUPP 01:

- 2019-11-26...
- 11 deltagare (9 kvinnor och 2 män).
- Merparten av deltagarna låg på SFI B/C nivå.
- Vi träffades varje måndag-torsdag mellan 12:30 – 14:30.
- Aktiviteten kombinerades med fortsatta studier på SFI.
- Metoden byggde på 3 moduler som var uppdelade i 8 steg.

- **17 veckor.**

GRUPP 02:



- 2020-03-25...
- 11 deltagare (7 kvinnor och 4 män).
- Merparten av deltagarna låg på SFI C/D nivå.
- Vi träffades minst 2 dagar i veckan mellan 13.00 – 15.00.
- Aktiviteten kombinerades med fortsatta studier på SFI (distans).
- Metoden byggde på 3 moduler som var uppdelade i 11 steg.

- **14 veckor.**

GRUPP 03:

- 2020-08-31...
- 11 deltagare (8 kvinnor och 3 män).
- Merparten av deltagarna ligger på SFI D/GRUND nivå.
- Vi träffas varje måndag-torsdag mellan 12:30 – 14:30.
- Aktiviteten kombinerades med fortsatta studier på SFI/GRUND (semidistans).
- Metoden bygger på 3 moduler som är uppdelade i 11 steg.

- **13 veckor.**



FIGUR 1 - MÅLGRUPPSBILD, BESKRIVNING AV HUR MÅLGRUPPSBILDEN I PROCESSEN FÖRÄNDRATS

METOD

Nedan beskrivs processens metod: Processens metod bygger på ett program om 13 veckors aktivitet, med viss reservation till förlängd tid i processen:

- 2 veckor, fördjupad kartläggning
- 6 veckor, föreläsningar
- 4 veckor, praktik (kan bli förlängt)

Utifrån den ursprungliga ansökan för denna process, har metoden varit planlagd för 17 veckors aktivitet. Däremot har detta reviderats till 13 veckor (se bild nedan) för att deltagarna ska kunna ta del av de tre modulerna i metoden lika mycket, utan att processen fördröjer tiden. Anledningen till att metodveckorna förkortats är för att nivån på processens deltagare gällande grupp 3 är högre (språk- och erfarenhetsmässigt) än deltagarnivån i grupp 1 och 2. Därav har 24 eftermiddagsföreläsningar (4/v.) genomförts under perioden och ämnen som diskuterats är bland annat arbetsmarknadskunskap, utbildning, CV-träning, presentationsteknik, motivering, kultur, samhällskunskap, jämställdhet, hälsa och vikten av språket. Processpersonalen tar fram och väljer vilka teman som behandlas. Det finns en risk i att innehåll faller bort om föredragshållaren eller processpersonalen av någon anledning inte kan närvara. Processen utgår från tre moduler, där den första handlar om det svenska arbets- och samhällslivets normer. Den andra processmodulen

-
- Spanska
 - Kurdiska
 - Persiska
 - Tigrinja
 - Somaliska

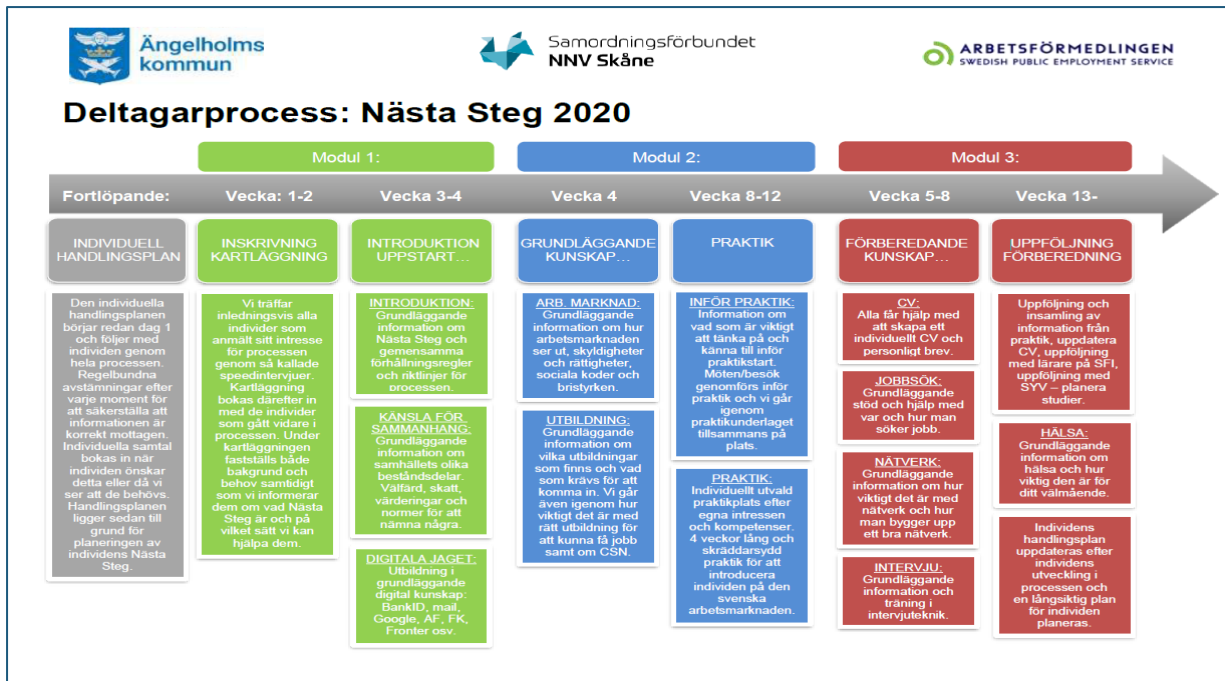
innefattar deltagarnas erfarenhetsanskaffning inom olika branscher via praktik, vilket i sin tur leder till den sista processmodulen som fokuserar på jobb- och studiesök. Nästa Stegs metod är uppbyggd efter deltagarnas individuella behov, vilka kommer fram under kartläggningsfasen. Deltagarna får ta del av 24 obligatoriska föreläsningar under sin process, de får under hela deras processtid även ta del av individuella samtal där deras specifika behov kan komma fram⁸. Metoden är även skraddarsydd efter deltagarnas SFI insatser, vilket innebär att deltagarna har möjlighet till parallellt delta i båda insatserna. Modul 3 i metoden är ”flexibel” för deltagarna att kunna förlänga praktikperioden eller få mer CV- och intervjuträning. Deltagarna har även möjlighet att boka individuella samtal med processpersonalen, efter deras medverkan i processen. Syftet med detta är att processpersonalen anses vara ett stöd för deltagarna, samtidigt som de gör en uppföljning på deltagarnas situation gällande arbetsmarknaden.

Under arbetet med grupp 2 och 3 har ”Nästa Steg” fått förebygga Covid-19:s begränsningar och utmaningar. Vi kan tydligt se att pandemin bromsade upp praktikperioden i grupp 2 (se sidan 13), eftersom vissa arbetsgivare valde att inte ta in externa besökare. I dagsläget har deltagarna i den pågående gruppen (grupp 3), kunnat få praktikplatser i större utsträckning än deltagarna i grupp 2. Deltagarna i grupp 2 som inte var ute på praktik fick möjligheten till fler individuella samtal, samtidigt som de får mer tid till att exempelvis intervjuträna. Däremot är processpersonalen medveten om att en andra våg av Covid-19 kan komma, vilket innebär att de denna gång är mer förbereda på att hantera deltagarnas aktiviteter i processen (gällande modul 2).

Processpersonalen har även utvecklat tre olika skattningsformulär (se bifogad bilaga med rapporten), som grundar sig i en bedömning av deltagarnas genomförda aktivitet. Det första skattningsformuläret utgår från processens tre (3) moduler, där processpersonalen gör en bedömning av deltagarnas genomförande. Det andra skattningsformuläret fokuserar på det svenska språket, vilket SFI lärarna får göra en bedömning av. Det sista underlaget visar på en bedömning av deltagarnas genomförda praktik, vilket handledaren/arbetsgivaren ansvarar för.

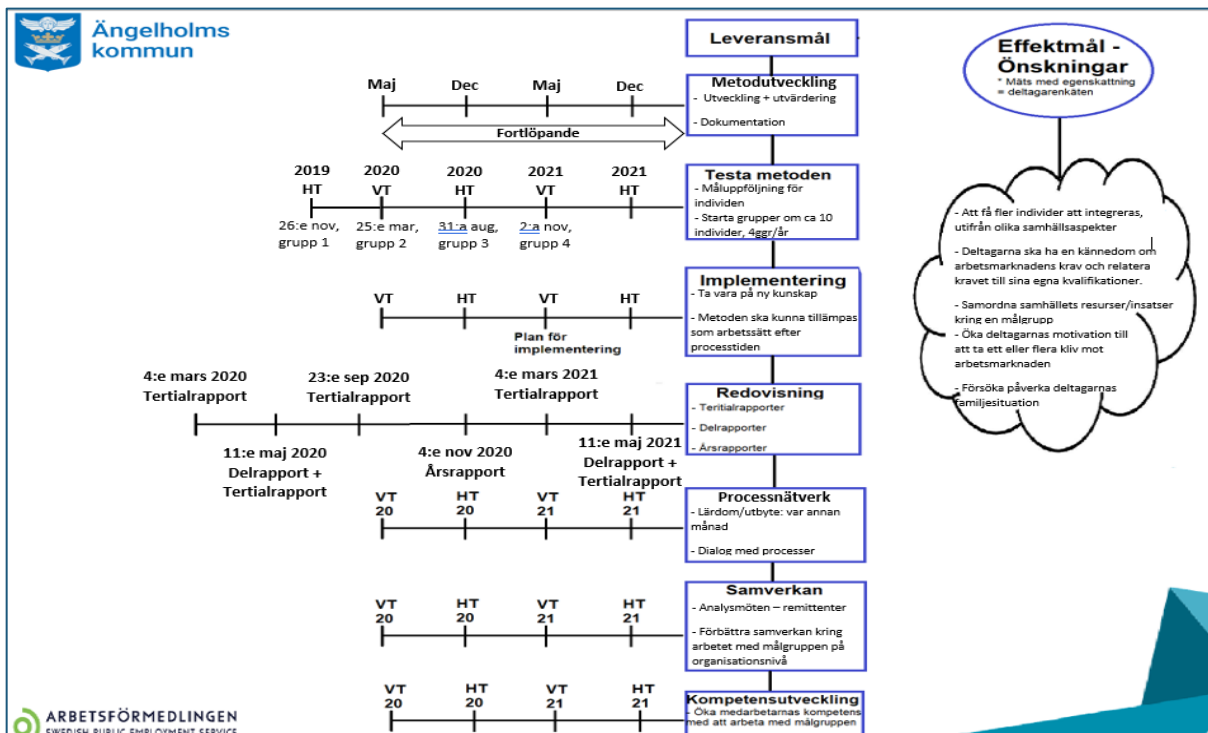
⁸ Deltagarnas behov kan bland annat bestå av:

- Tips på studier
- Upptäckande av eventuell funktionsnedsättning
- Hjälpt med myndighetskontakter
- Önskemål om praktik- och arbetsplats



FIGUR 2 - PROCESSMETODEN OCH DESS INNEHÅLL

Processpersonalen har även (tillsammans med P&P) utformat en processvision, som fokuserar på leverans- och effektmål (se nedan). Syftet med processvisionen är att försöka flytta styrgruppens fokus från informationshantering av resultat till implementering av metoden. Med detta sagt innebär det inte att styrgruppen under genomförandefasen ska ta beslut kring implementering av metoden, utan snarare börja utveckla en plan för vad, vilka och hur delar av metoden ska implementeras. Leveransmålen avser mål enligt ansökan, samtidigt som effektmålen avser önskingar eller effekten av att leveransmålen uppnås.



FIGUR 3 - PROCESSVISION, PEDAGOGISKT VERKTYG

MÅL OCH UPPFÖLJNING

Nedan beskrivs processens mål samt uppföljning av målen efter processens inledande tolv (12) månader:

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

Under processens inledande år har processledarna arbetat med att fastställa samverkansstrukturer mellan "Nästa Stegs" samverkansparter, vilket i sin tur har varit givande. Enligt processpersonalen har samtliga parter ett naturligt arbetssätt, gällande ärendehantering av deltagare. Däremot har Covid-19 bidragit med utmaningar i samverkan mellan parterna, eftersom majoriteten av samverkansparterna inte kunde närvara på fysiska möten med hänsyn till folkhälsomyndighetens restriktioner. Processpersonalen har arbetat med att genomföra mötena digitalt, men även detta har varit begränsat på grund av att samtliga samverkansparter skulle anpassa sig till rådande restriktioner, samtidigt som det fanns en stor tidsbrist. Processen behöver fortsättningsvis stabilisera samverkansstrukturer och möjliggöra digitalt deltagande på möten, för att kunna uppnå målen för deltagande organisationer. Därav är våra rekommendationer att processpersonalen börjar arbeta fram en digital plattform för processens samverkansparter, för att kunna fortsätta samverka i krisande situationer (som exempelvis covid-19).

Övergripande kvalitativt mål för deltagare:

- Högre integration i samhället
- Övergång till arbete eller studier efter projektslut
- Att deltagarna får en insikt om sin förmåga och kompetens utifrån de krav som ställs på arbetsmarknaden.

Vidare uppföljning av deltagare efter projektslut krävs för att uppfylla detta mål. Längre ner på nästa sida (sida 12) finns en övergripande uppföljning kring dessa mål.

Uppföljningsprocess:

- Löpande avstämningar med processpersonalen
- Månatliga avstämnings/uppföljningsmöten
- Tidsplan
- Gruppvisa deltagarenkäter

Processen fortlöper med avstämningar och möten mellan parter tillhörande styrgruppen, utvärderare och analysgruppen.

Uppföljning av deltagande organisationer:

- Löpande skattning av insatsens utfall
- Analysmöten
- Styrgruppsmöten

- Avstämningsmöten med extern utvärderare och processtöd

Vi (P&P) har haft avstämningsmöten med processpersonalen varje månad, för att följa upp och stötta arbetet i processen. Däremot har vi inte haft möjligheten att delta på styrgruppsmöten, eftersom strukturen på detta möte ser annorlunda ut än vad den gör hos de andra processerna. Dock har processledaren i Nästa Steg haft möjligheten att vara med och presentera processen för styrgruppsmedlemmarna. Våra rekommendationer är att processledaren för en dialog med styrgruppen, kring presentation av processvision och implementering för att kunna rikta fokus mot implementering av metoden. Vi har även på grund av både Covid-19 begränsningar och strukturen i styrgruppen, inte haft möjlighet att intervjua eller genomföra enkät med styrgruppen. Därav kommer styrgruppsenkäten och eventuella styrgruppsintervjuer att bli presenterade i kommande delrapport för "Nästa Steg". En mer djupgående förklaring av analysgruppen och samverkansarbetet finns på sidan 7.

Uppföljning av deltagare från grupp 1 och 2 (i vissa fall grupp 3) i dialog med processpersonalen:

- Ökad språklig förmåga:
 - Processpersonalen kan se en tydlig språkförbättring hos samtliga deltagare i processen, vilket även SFI lärarna har bekräftat. Det framtagna skattningsformuläret gällande deltagarnas språkkunskaper (se bilaga), visar också på att deltagarnas språkliga kunskaper utvecklats. Lärarna menar även på att deltagarna utvecklas markant inom sina SFI studier och att de kan "släppa taget" om deltagarna, i större utsträckning än tidigare. Processpersonalen hävdar även att de inte kan se att någon deltagare gjort en språklig försämring.
- Utvärdering av etablerade nätverk:
 - Processen Nästa Steg har ett nätverk som bygger på kontakt med arbetsförmedlingen, individ och försörjning, resurscenter, vuxenutbildningen, SFI/GRUV, Step In samt med resterande processledare för de andra FINSAM-processerna. Vidare har processen även byggt upp ett nätverk med det lokala näringslivet i Ängelholm, där över 50 företagskontakter finns etablerade. Processpersonalen nätvrkar när tillfälle ges och sitter med vid viktiga företagsmöten.
- Uppföljning av deltagarens förmågor och kompetenser utifrån krav som ställs och behov som finns på arbetsmarknaden:
 - Processen har innefattat tre (3) olika grupper, där deltagarna i grupp 1 huvudsakligen låg på SFI B nivå, deltagare i grupp 2 på SFI C/D nivå och deltagare i den aktuella gruppen (grupp 3) ligger på GRUND/SFI D nivå. En stor del av deltagarna har även slutfört gymnasiet och ett mindre antal har en universitetsutbildning. I vissa fall saknas det erfarenheter från arbetslivet sedan tidigare, men det finns tydliga indikationer på att majoriteten av deltagarna har haft ett eller flera jobb/praktikplatser sedan tidigare. Det finns en stor spridning erfarenhetsmässigt hos deltagarna med erfarenheter från lantbruk, hantverk och fabrik till sjuksköterska, arkitekt och ingenjör. Deltagarnas digitala kompetens är generellt sett låg, samtidigt som det finns några undantag.

- Utfall av studier under projektperiod
 - Under processens första (1) och andra (2) grupp har 9 deltagare gått vidare till studier⁹, vilket innebär att totalt 9 av 22 deltagare (**41%**) gått vidare till studier. Anledning till att enbart grupp 1 och 2 redovisas i denna kontext, är för att dessa grupper är avslutade och har gått igenom processens samtliga moduler. Samtliga deltagare studerar med CSN, vilket innebär att de högt värderar utbildning och att de inte är rädda för att ta CSN lån.
- Utfall av valideringar av formella kompetenser
 - Deltagarna har fått diplom för slutförd insats och deras CV är uppdaterat efter praktikperioden, samt alla deltagare har minst en arbetslivserfarenhet från Sverige som de kan koppla till en referens. Vissa deltagare har även fått skriftliga omdömen från sina praktikplatser.
- Utfall av kompetensutvecklingsinsatser
 - Deltagarna har fått varierande kompetensutvecklingsinsatser i form av föreläsningar, gruppövningar, företags- och studiebesök. De har även uttryckt en positiv känsla för studiebesöken med motiveringen att det är ett "verkligt" exempel på arbetslivet. Deltagarna har även fått tillgång till information kring vissa utbildningar, genom det etablerade kontaktnätet med de kommunala SYV:arna.
- Utfall av praktikperiod
 - Samtliga deltagare från grupp 1 och 3 (som har kunnat ha praktik på grund av att de inte gått vidare till studier) har haft praktik, samtidigt som 4 deltagare från grupp 2 inte fick praktikplats på grund av Covid-19. Sammanlagt har 23 av 27 deltagare (**85%**) genomfört sin praktik. Praktiken är dörröppnare för många deltagare, där de kan ta reda på vad dem vill eller inte vill arbeta med i Sverige. Majoriteten av deltagare får arbetslivserfarenheter för första gången i sitt liv via praktiken, samtidigt som de kan bygga ut sitt CV med breda referenskontakter. Däremot finns det ett kvarvarande behov som talar för att deltagarna bör utveckla svenska språkkunskaper, komplettera/utbilda sig, samt i vissa fall även skaffa sig körkort för att anses vara jobbklara.
- 75% av de deltagare som genomfört hela perioden på 13 veckor ska ha en tydlig plan mot arbete eller studier, gäller ej i de fall ohälsa identifierats som ett hinder
 - samtliga deltagare har en tydlig plan mot arbete eller studier vilket motsvarar **100%**. Deltagarna äger sin egen planering från första dagen i processen och får hjälp av processpersonalen att strukturera upp sin vardag, samt sätta upp realistiska mål för att kunna nå önskad sysselsättning.

⁹ 3 vidare till studier grupp 1:

- 1 deltagare (man): arbetsmarknadsutbildning genom Arbetsförmedlingen med CSN
- 2 deltagare (man och kvinna): barnskötarutbildning genom MOA lärcentrum (distans) med CSN

Vidare till studier grupp 2:

- 2 deltagare (man och kvinna): Undersköterskeutbildning med CSN
- 1 deltagare (kvinna): svenska 1 som andra språk med CSN
- 3 deltagare (kvinnor): grundläggande svenska med CSN

- Identifierad ohälsa
 - 4 deltagare har visat tecken på psykisk och fysisk ohälsa och det visade sig att deras kroppar inte klarar av att utföra ett arbete på heltid (100%). Den identifierade ohälsan har handlat om dåligt knä, artros, kritisk hjärtsjukdom och psykisk ohälsa av olika slag.
- Närvaro på minst 80%
 - inom perioden för grupp 1 har en närvaro på **83%** rapporterats in, samtidigt som grupp 2 också haft en närvaro på **83%**. Anledningen till att grupp 3 inte har en rapporterad närvarostatistik, är för att gruppen inte är avslutad i processen. Deltagarna har däremot rapporterat in mycket vård av barn (VAB) och även behövt besöka tandläkaren, myndigheter och andra ärenden som är viktiga för individens arbetsliv i Sverige.

Uppföljning deltagarnas perspektiv via enkätunderlag:

För att kunna ta del av deltagarnas perspektiv på processen har en enkät för grupp 2 delats ut. Enligt enkätunderlaget har samtliga deltagare (10 deltagare) svarat. Däremot har enkätformuläret för denna omgång varit utmanande, eftersom deltagarna inte kunde (av olika anledningar) skicka in sitt svar via den första enkätlänken. Därav har enkätomgången fått göras om, vilket har resulterat i att fler svar än väntat har registrerats. Detta innebär att svaren utifrån denna enkätsammanställning kan vara missvisande, då vi fått in fler svar än väntat (14 enkätsvar av 10 deltagare). Med andra ord har vi med hjälp av processpersonalen valt 10 slumpmässiga svar som ska sammanställas, vilket innebär att enkätsammanställningen för denna omgång bör passivt tolkas eftersom vi inte kan veta om svaren är fullständigt sanningsenliga. Processpersonalen planerade även att deltagarna skulle genomföra enkäten fysiskt på plats, men eftersom enkätgenomförandet innefattade de tidigare nämnda utmaningarna så har deltagarna fått genomföra den digitalt (exempelvis hemma). Den fullständiga enkätsammanställningen finns som separat bilaga till denna rapport.

Utifrån denna grupp så ser vi att svaren mestadels är positiva, men det finns vissa enskilda svar som är värda att analysera. 1 deltagare av 10 tyckte inte att föreläsningarna var bra, samtidigt som resterande svar landade på svarsalternativ 4 och 5. Detta visar på att vissa deltagare antingen inte förstår eller har tålamod i att ta till sig metodens innehåll. Däremot är detta ett svar som definitivt ska beaktas, då 1 av 10 tycker att det eventuellt kan finnas utvecklingspotential i innehållet. 33,3% önskade sig ett språkstöd, vilket kan innebära att metodens innehåll (språkmässigt) inte når fram och eventuellt bör förenklas (om det så är möjligt). Däremot är det 66,7% av deltagarna som förstår innehållet. 2 deltagare önskar att de får träna på att hantera datorer, vilket egentligen är ett positivt resultat. Detta eftersom de har förstått innebörden och tyngden i att måttligt kunna hantera en dator, för att ta sig in på arbetsmarknaden.

Fråga 7, 8, 9 och 10 (som handlar om praktiken) har fått en spridning i svarsfrekvensen, där deltagarna antingen har andra förväntningar inför/efter en praktikperiod eller så har de insett att de inte vill jobba med det de önskade från början. Det kan också vara så att majoriteten av de inte har fått praktik eller fått "indragen praktik", på grund av Covid-19. Det processpersonalen kan tänka på är hur de förbereder deltagarna inför praktiken, alltså att analysera sitt tillvägagångssätt i förberedandet av praktiken för att på bästa sätt möta deras behov, men också förklara för de vad praktik innebär.

1 deltagare var inte nöjd med sin tid under Nästa Steg, vilket kan ha att göra med förväntningarna efter processen. Med detta sagt, så vore det klokt att eventuellt informera remittenterna om att de eventuellt kan vara övertydliga med de potentiella deltagarna om vad processens syfte är.

Anledningen till detta är att vissa deltagare (säkerligen) har förväntningar på att få ett arbete efter processen, vilket inte (alltid) är det slutgiltiga syftet. Utifrån kommentarerna på fråga 14, så ser vi att deltagarna inte heller var förbereda på att komma till processen och lyssna på föreläsningarna. Några av de har valt ut att skriva att de önskade mindre lektion, vilket är förståeligt eftersom majoriteten av de har SFI lektioner i samma byggnad. Därav är det bra om de kan få fler kortare pauser i stil med någon rolig aktivitet i rummet för att tänka på annat.

Uppföljning deltagarnas perspektiv via intervjuunderlag:

Vi (P&P) fick möjligheten att intervjua 2 deltagare (en man och en kvinna) från grupp 3, där vi fick mer djupgående information om processen och dess innehåll. Intervjuerna genomfördes fysiskt i processens lokaler, samt att deltagarna fick frågan om intervjun kunde spelas in. Därav godkände en deltagare röstinspelning av intervjun, medan den andre inte ville det på grund av skyddad identitet. Intervjuerna pågick i cirka 30 minuter, där jag (manlig utvärderare) intervjuade den kvinnliga deltagaren samtidigt som min kvinnliga kollega intervjuade den manliga deltagaren. Den fullständiga intervjusammanställningen finns som separat bilaga till denna rapport.

Båda deltagarna var positivt ställda till processen och de båda skulle rekommenderat "Nästa Steg" till en vän. Däremot har deltagarna hört talas om processen via sina kompisar och SFI-lärarna, vilket bekräftar processpersonalens önskemål om deltagarremittering via Arbetsförmedlingen. Deltagarna förväntade sig att utveckla sitt kontaktnät i Sverige och eventuellt hitta en praktikplats, där de kan utveckla sina arbetslivserfarenheter. De fick även kunskap om svenska normer och värderingar, samtidigt som de fick vetskap om hur olika myndighetskontakter kan skötas. Deltagarna gav processpersonalen även tips om hur de kan utveckla metoden och processen. Den kvinnliga deltagaren menar på att det skulle vara en utökad processpersonal, då det fanns tillfällen, där processledaren och processmedarbetaren inte kunde närvara av olika skäl. Denna deltagare menar på att det skulle varit bra om det fanns större personalstyrka, som kan finnas tillgänglig om någon inte kan finnas på plats. Den manliga deltagaren menar istället att processen ska fokusera mer på hur det svenska systemet generellt fungerar, vilket innebär att deltagaren vill ha mer kunskap kring hur exempelvis försäkringssystemet fungerar. Den manliga deltagaren tycker även att processpersonalen ska vara noggranna med att välja ut deltagare till processen, eftersom det fanns vissa (enligt deltagare) som inte ville uppnå något genom sin medverkan i processen.

Kvantitativt mål för processägare:

- Starta mindre grupper om ca 10 individer.
- Samtliga deltagare blir självförsörjande.

Det kvantitativa målet har uppfyllts då grupp 1 bestod av 12 deltagare, grupp 2 och 3 (den aktuella gruppen) av 10 deltagare från start. Som tidigare nämnt (se sida 7) önskar processpersonalen att fler deltagare remitteras in via Arbetsförmedlingen, eftersom myndigheten är en samverkanspart i processen. Processpersonalen arbetar ständigt med att utveckla deltagarnas kunskaper om det svenska samhälls- och arbetslivet, vilket innebär att de arbetar mot att deltagarna ska bli självförsörjande. Däremot finns det vissa deltagare som inte blir självförsörjande, men tar ett eller flera steg mot självförsörjning. Därav rekommenderar vi att även dessa steg dokumenteras ner, eftersom det både bekräftar och utmanar metodens funktionalitet i processen.

Övergripande mål för medarbetare i organisationen:

- Ökad förståelse för målgruppen
 - Processpersonalen har fått ökad förståelse för målgruppen och identifierat deras styrkor och svagheter. Deltagarna har varit motiverade till att ta nästa steg mot sysselsättning, men de har inte förstått hur de ska gå till väga. Dessutom har processpersonalen fått en ökad förståelse kring målgruppens indirekta hinder (specifik familjesituation, normer, värderingar, etc.). Processpersonalen tycker även att det är ett privilegium att kunna följa en mindre grupp av deltagare och få en ökad förståelse, samt kunskap om hur denna grupp fungerar både inom och utanför arbetslivet.
- SUS rapport
 - Processpersonalen har konstant efterfrågat en licens, men inte fått någon respons av systemutvecklarna.
- Ökad kompetens
 - Processpersonalen har fått en ökad kompetens kring att det både är en svår och tuff målgrupp, som står långt ifrån arbetsmarknaden i olika avseenden såsom språk, utbildning och arbetslivserfarenhet.

UTMANINGAR

Nedan, processpersonalens identifierade utmaningar med kommentarer:

- Praktikplatser
 - Processledarna har letat efter praktikplatser till deltagarna, men detta har varit utmanade på grund av rådande kris (Covid-19). Däremot har processledarna lyckats lösa önskvärda praktikplatser till majoriteten av processens deltagare, men detta kan förändras vid framtidens specifika situationer som exempelvis nutidens kris.
- 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 Ängelholm efterfrågar arbetskraft med goda kunskaper i det svenska språket, parallellt med att deltagarna förstår arbetsplatsens normer. Vissa arbetsgivare ställer alldeles för höga krav på deltagarna, samtidigt som de efterfrågar arbetskraft. Detta är och kommer fortsättningsvis att vara en stor utmaning för framtida deltagare, då det kommer att vara svårt för de att få en anställning.
- Språksvårigheter
 - Deltagarnas språkliga förmåga är låg och den måste utvecklas för att kunna möta den lokala arbetsmarknadens krav.
- Datorkunskaper
 - Deltagarnas datorkunskaper är begränsade, vilket innebär att aktiviteter med CV-träning tagit längre tid än väntat. Detta är något som processledarna har insett och aktivitetstiden kommer att utökas ytterligare i framtiden.

- Samverkan
 - Nästa Steg har en utmaning med att implementera en samverkan i styrgruppen, då den mötesformen är relativt "ny" kopplat till processen. Detta innebär att processen bör hitta ett sätt att få styrgruppen till att bli mer delaktiga i utvecklandet av metoden, men även till att de blir mer inriktade på implementeringsfasen. Syftet med detta är att processen i tidigt stadiet börjar fokusera på hur implementeringen av metoden skulle kunna gå till, så att metoden får de bästa möjliga förutsättningarna inför implementeringsfasen.
- Remittering av deltagare från Arbetsförmedlingen
 - Processpersonalen har reagerat på att det finns få deltagare, som är remitterade från Arbetsförmedlingen. Personalen har även försökt väcka denna fråga inom analysgruppen, men inte fått någon respons på det. Därav rekommenderar vi att processpersonalen lyfter denna fråga i styrgruppen, för att eventuellt kunna få hjälp med att eliminera denna utmaning.

RESULTAT

Statistik: Nedan, målgruppen för processen – kvinnor och män födda utanför Sverige som är inskrivna på Arbetsförmedlingen, öppet arbetslösa samt i program, uppdelat på kommun.

2019 september	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	54	113	167
Klippan	131	188	319
Perstorp	110	210	320
Ängelholm	182	293	475
Örkelljunga	71	111	182

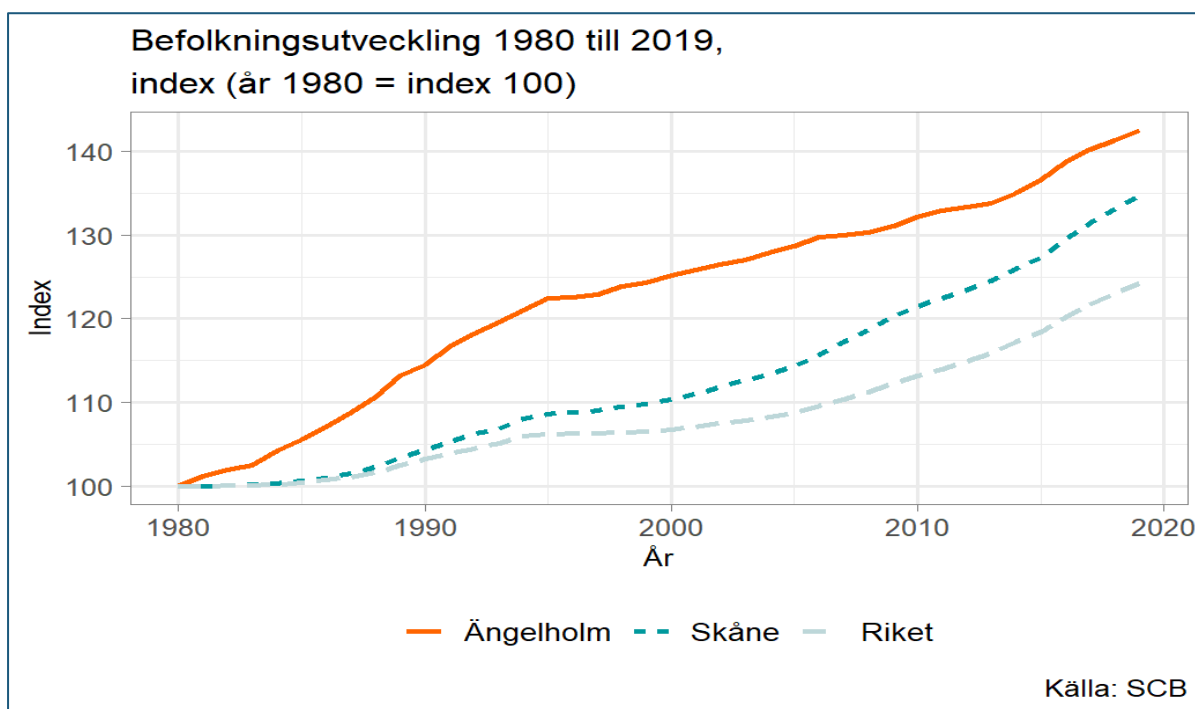
2020 mars	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	92	131	223
Klippan	128	177	305
Perstorp	109	221	330
Ängelholm	203	321	524
Örkelljunga	75	133	208

2020 september	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	102	128	230
Klippan	189	152	341
Perstorp	130	222	352
Ängelholm	289	282	571
Örkelljunga	83	134	217

Utifrån den ovanstående statistiken kan vi se att samtliga kommuners "öppet arbetslösa" ökat med tiden, samtidigt som siffrorna varierar i kategorin "i program". Däremot sticker Ängelholm ut, där de

drastiskt minskat individer ”i program”. En stor del av ökningen i ”öppet arbetslösa” är Covid-19, vilket också visar på att dessa typer av insatser är viktiga för samhället och själva individen. Förklaringen till detta är att dessa processer möjliggör utvecklandet av ett samverkansband mellan processernas berörda parter, vilket på lång sikt kan bli mer resurseffektiva för respektive organisation och deltagare. Däremot finns det en naturlig utmaning med att skapa samt organisera dessa typer av arbets- och mötesformer, vilket fortsättningsvis kommer att vara en utmaning framöver.

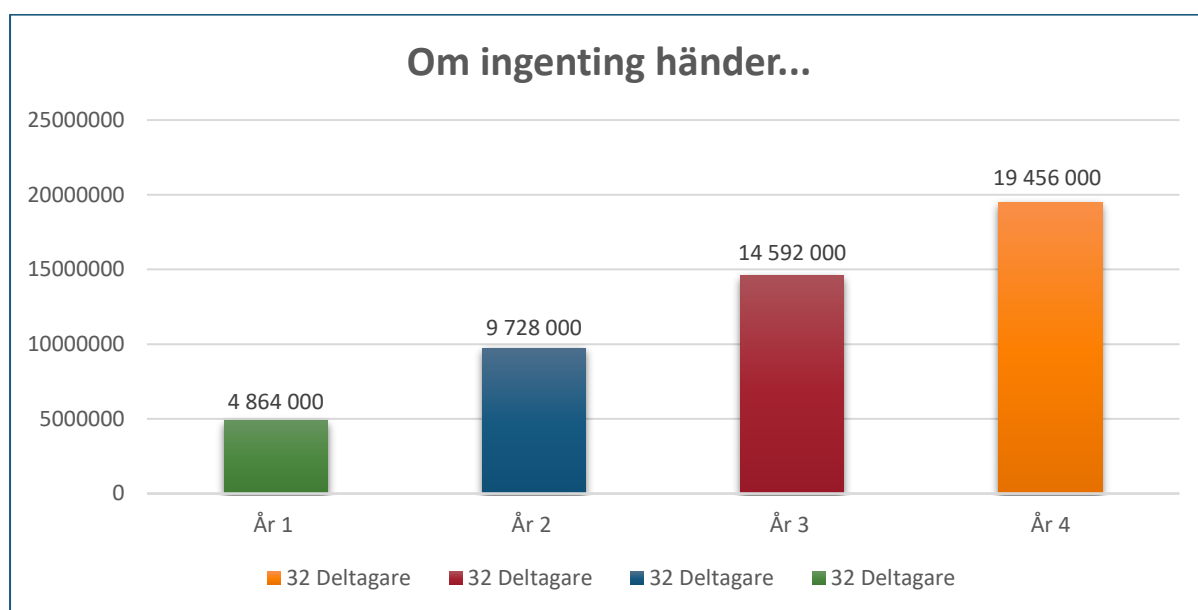
Region Skåne presenterar en statistisk beräkning på befolkningsutvecklingen i Sverige (framförallt Skåne och Ängelholm) från 1980 till 2019 (se tabell nedan)¹⁰, som är en effekt av att arbetslösheten ökat parallellt med att sysselsättningsgraden minskat. År 2018 var 1,6 procent av befolkningen i Ängelholm (685 personer) födda i övriga Norden, 5,8 procent (2 463 personer) var födda i övriga Europa och 4,9 procent (2 078 personer) var födda utanför Europa. Mellan 2002 och 2018 förändrades antalet invånare i Ängelholm vilka var födda i övriga Norden med -7,3 procent (-54 personer), antalet invånare födda i övriga Europa med 85,9 procent (1 138 personer) och antalet invånare födda i övriga världen med 193,1 procent (1 369 personer). Vi kan tydligt se att befolkningsutvecklingen har ökat markant under de senaste decennierna och att det troligtvis kommer att fortsätta öka, med tanken på den rådande krisen och arbetsmarknadens tillfälliga beskärning av arbetskraft. Denna ökning kommer även att påverka sysselsättningsgraden i Ängelholm och det kan finnas flera skäl till att sysselsättningsgraden är låg eller sjunker. Om befolkningen växer snabbare än sysselsättningen kan det resultera i en sjunkande sysselsättningsgrad, vilket innebär att arbetet med individerna kopplat till den framtida arbetsmarknadens krav blir den viktigaste faktorn till att både öka sysselsättningsgraden och balansera ut bortfallet av ekonomin. Covid-19 är också en faktor som både bromsar upp befolkningsutvecklingen gällande migration och sysselsättningsgraden.



FIGUR 4 - ÄNGELHOLMS BEFOLKNINGSUTVECKLING FRÅN 1980 TILL 2019

¹⁰ https://filer.skane.se/kommunrapporter/Kommunrapport_Angelholm.html#2_befolkningsutveckling

Utifrån tabellen nedan kan vi se hur mycket ekonomiskt medel som spenderas på individer, som inte uppnår någon form av sysselsättningsgrad. Den genomsnittliga samhällskostnaden för processens hittills genomgångna 32 deltagare (deltagare som varit involverade i Nästa Steg under 12 månader) ligger på 4,8 miljoner kronor per år, om de fortsättningsvis förblir arbetslösa enligt socioekonomiska beräkningar. 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 bidragstagande¹¹. I den statistiska redovisningen nedan presenteras Nästa Stegs hittills genomgångna 32 deltagare och deras samhällskostnad om ingenting händer inom loppet av fyra år:



FIGUR 5 - SOCIOEKONOMISK ANALYS OM INGENTING HÄNDER MED DE HITTILLS GÅNGNA DELTAGARNA I PROCESSEN

RESULTAT GRUPP 1 OCH 2

Hittills har totalt 32 deltagare gått igenom processen och 10 av de är fortfarande aktuella, eftersom grupp 3 inte är avslutad än. Med detta sagt kommer resultat från enbart grupp 1 och 2 att presenteras, som omfattar totalt 22 deltagare.

- Närvaro: Grupp 1 och 2 har haft en närvaro på 83%.
- Vidare till studier: 9¹² (Då språkkrav finns inom aktuella utbildningar, som exempelvis vård och omsorg, krävs fortsatta förberedande SFI studier innan vidare förflyttning)
- Vidare till arbete: 0, men 3 anställningar avbröts på grund av covid-19.

¹¹ <https://socialhansyn.se/wp-content/uploads/2015/09/Socioekonomisk-analys-Rapport-150601.pdf>

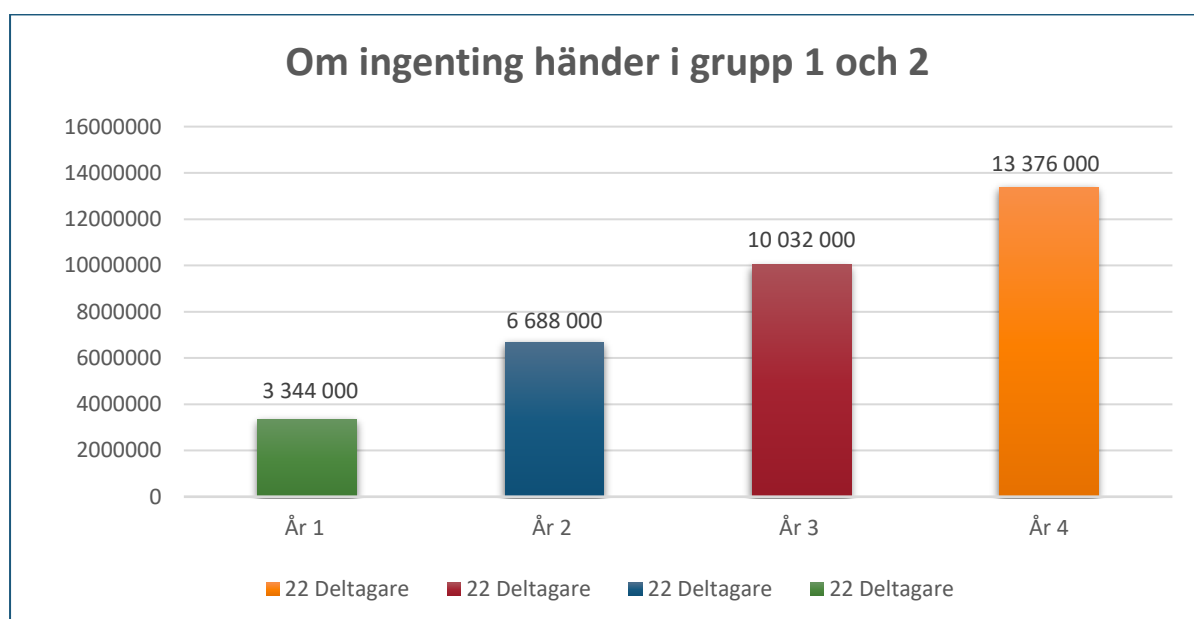
¹² 4 deltagare vidare till studier:

- 1 deltagare: arbetsmarknadsutbildning genom Arbetsförmedlingen
- 2 deltagare: barnskötarutbildning genom MOA lärcentrum (distans)
- 2 deltagare: undersköterskeutbildning
- 1 deltagare: svenska 1 som andraspråk
- 3 deltagare: grundläggande svenska

- Vidare med planering mot arbete/studier: 13
- Vidare till annat: 2¹³

Processens resultat är positiva med hänsyn till Covid-19:s begränsningar och skiljer sig från de andra stegprocesserna inom FINSAM (Första och Jämna Steget). Utifrån Nästa Stegs resultat kan vi se att majoriteten av deltagarna avslutas mot studier (**41%**), vilket innebär att det tydligt finns ett utbildningsfokus i processen. Anledningen till detta kan vara att processen befinner sig inom SFI:s lokaler, vilket blir en naturlig övergång för deltagarna att fokusera på studier. 2 deltagare (**9%**) har gått vidare till annat, samtidigt som resterande 13 (**57%**) har en tydlig plan mot arbete och studier.

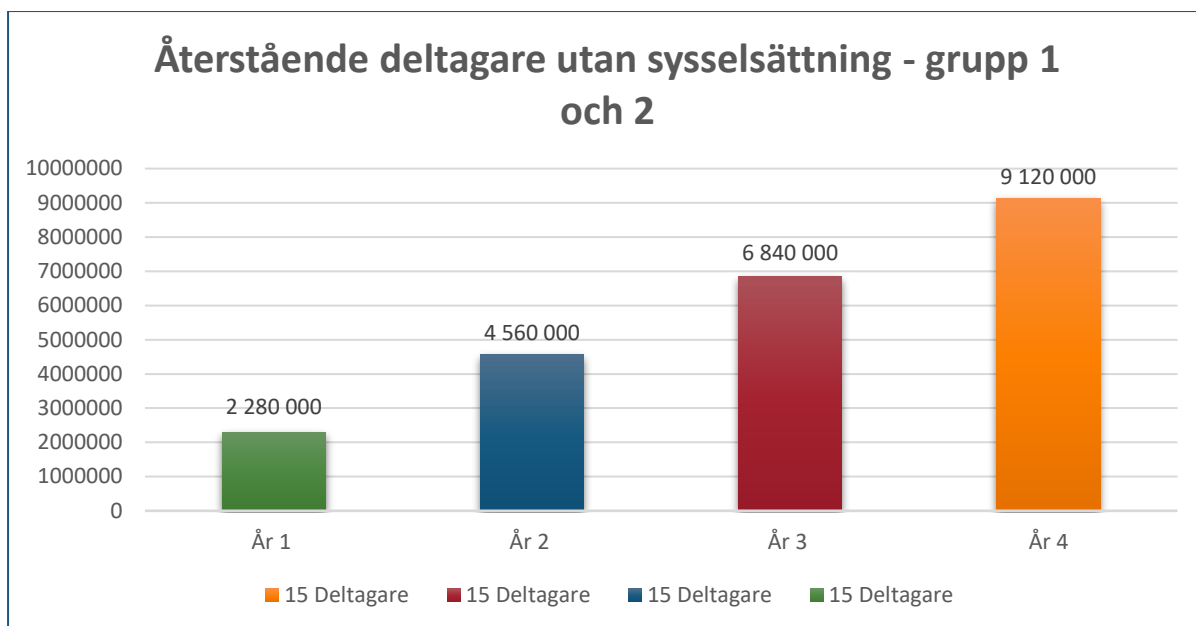
För att sätta Ingvar Nilsson socioekonomiska analys i perspektiv, så redovisar tabellerna nedan samhällskostnaden om ingen från grupp1 och 2 går vidare till någon form av sysselsättning och hur mycket samhället faktiskt tjänat på resultaten i grupp 1 och 2:



FIGUR 6 - SOCIOEKONOMISK ANALYS, OM INGENTING HÄNDER MED GRUPP 1 OCH 2 DELTAGARE I PROCESSEN

¹³ Vidare till annat:

- 1 deltagare avslutats på grund av att hen bytte insats till "ARCUS"
- 1 deltagare slutat på grund av att hen fått timanställning snabbt efter startdatumet för processen och räknas inte som ett resultat, då deltagaren inte genomförde processen enligt metoden



FIGUR 7 - SOCIOEKONOMISK ANALYS, ÅTERSTÅENDE DELTAGARE UTIFRÅN UPPNÅDDA RESULTAT MED GRUPP 1 OCH 2

I tabellerna ovan kan vi se en statistisk beräkning på samhällskostnaden om inte FINSAM processen Nästa Steg hade existerat och hur mycket samhället tjänat på att processen varit aktiv. Utifrån tabellerna kan vi se att grupp 1 och 2 hade totalt 22 deltagare sammanlagt och att totalt 9 deltagare gått vidare till någon form av sysselsättning (arbete eller studier). Som tidigare nämnt kostar en (1) deltagare 152 000 kr per år, om ingenting händer. Därav har samhället tjänat in (utifrån resultaten för grupp 1 och 2):

- 1 064 000 kr för år 1
- 2 128 000 kr för år 2
- 3 192 000 kr för år 3
- 4 256 000 kr för år 4