

2020

# ÅRSRAPPORT

## FÖRSTA STEGET – KLIPPAN & PERSTORP

12 MÅNADER 2019-02-01 – 2020-02-01



Samordningsförbundet  
**NNV Skåne**

## Innehåll

BAKGRUND OCH SYFTE .....	3
OMVÄRLDSBEVAKNING .....	4
ORGANISATION .....	5
METOD .....	7
MÅL OCH UPPFÖLJNING .....	9
UTMANINGAR .....	14
RESULTAT .....	15
Resultat grupp 2.....	17
SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER.....	19

### 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 2019-02-01-2022-12-31. Klippans kommun är insatsägare i samverkan med Perstorps kommun och 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 samverkansparter, samt utvärderar arbetet med deltagare genom enkäter. I denna rapport presenteras översiktligt resultatet av det första året i projektet.

Processen har pågått i 12 månader och metodologiska förändringar har uppkommit, samtidigt som personalorganisationen förändrats. Vi har som extern part noterat att processledarnas tidsramar har underlättats av omorganisationen i processpersonalen, jämförelsevis med 6 månader tillbaka där tidsramarna var väldigt begränsade i relation till deras arbetstidsanvisning i processen. Vidare har processen i både Klippan och Perstorp blivit bemannade med mer personal, som kommer att underlätta arbetet med målgruppen. Tanken är att processledarna ska få mer tid till att dokumentera och utveckla metoden.

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 arbete<sup>1</sup>. 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

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

även möjligheten till självförsörjning för den enskilde. De långsiktiga effekterna på familjenivå lyfts som särskilt viktiga, samtidigt som integration också är ett uppsatt mål i processen.

Projektets syfte enligt ansökan:

- Fler deltagare från målgruppen 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 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 som är närliggande inom ramen för Första Steget är Halv Femme och ESF-projektet 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.

**Halv Femme<sup>2</sup>:** är ett projekt som syftar på att genom ett förändrat förhållningsätt och tankemönster hos medarbetare i Familjen Helsingborg uppmärksamma, uppmuntra och uppmana utrikesfödda kvinnor till självständighet och likställighet genom arbete eller studier. Projekt/process perioden 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 förhållningsätt. 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 MatchIT<sup>3</sup>:** syftar på att ta fram ett en metod för hur målgruppen ska kunna utbildas inom IKT-paradigmet (information- och kommunikationsteknik), samt utveckla matchningen mellan 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,

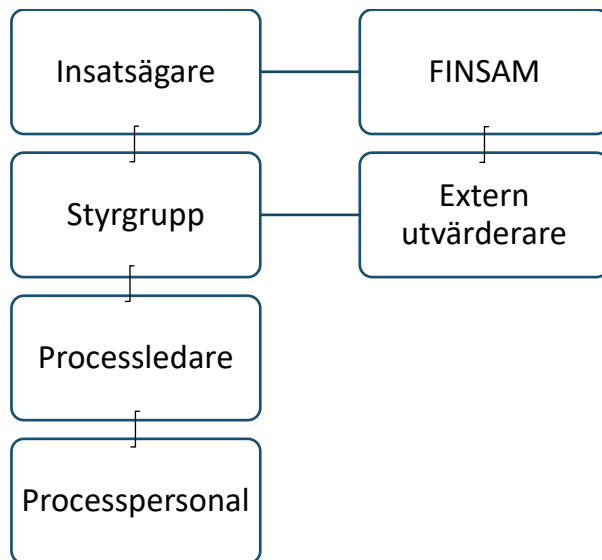
<sup>2</sup> <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.11a2cbf716d6c8f9f7415d0d/1571745676100/ErfarenhetsutbyteA5%20-%20h%C3%B6st2019.pdf>

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

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.

## ORGANISATION

Modellen nedan beskriver organisationen:



### Insatsägare:

- Klippans kommun

### Styrgrupp:

- Verksamhetschef BUF Vuxna Klippans kommun
- Arbetsmarknadschef Klippans kommun
- Arbetsmarknadschef Perstorps kommun
- Chef Arbetsförmedlingen Klippan/Perstorp
- Enhetschef ekonomiskt bistånd Perstorps kommun
- Förbundschef FINSAM NNV Skåne
- Processledare
- Extern utvärderare

### Processpersonal:

- 2 anställda x 50% (processledare - arbetsmarknadskonsulenter)
- 1 anställd x 50% (processmedarbetare)
- 1 anställd x 10% (processmedarbetare)
- 1 anställd x 80% (processmedarbetare)
- 1 anställd x 50% (språkstöd)
- 1 x 50% (SYV, medel ej beviljade)

Processledarnas roll är att driva och utveckla metoden i projektet och att ha en övergripande funktion, både strategiskt och operativt. Processmedarbetare och språkstöd arbetar främst operativt i arbetet med deltagarna.

1 april 2019 Grupp 1 Klippan	2 september 2019 Grupp 2 Klippan	2 september 2019 Grupp 2 Perstorp
1 x 50% processledare	1 x 50% processledare	1 x 50% processledare
1 x 50% processledare	1 x 50% processmedarbetare	1 x 100% processmedarbetare
1 x 50% processmedarbetare	1 x 50% språkstöd	
1 x 50% språkstöd		
<b>200%</b>	<b>150%</b>	<b>150%</b>

Under den första perioden för **grupp 1** arbetade två processledare i projektet, 50% i respektive tjänst. Under denna period startade verksamheten upp i Klippan där det utöver processledarna fanns en 50% tjänst som språkstöd, samt en 50% tjänst som processmedarbetare. Totalt innebar det två heltidstjänster.

Under perioden för **grupp 2** startade Klippan och Perstorp parallellt med en grupp i varje kommun. Under processperioden för grupp 1 arbetade processledarna tillsammans, men för grupp 2 delade de istället upp sig så att en processledare arbetade i Perstorp och en i Klippan. Processledarna har även haft tillgång till 1 processmedarbetare var med syfte att underlätta deras (processledarnas) tidsramar. Däremot har detta inte underlättat deras tidsramar, då det funnits kvalitativa faktorer som bidragit till att processledarna måste täcka upp processmedarbetarnas arbetsprocent. Detta innebar att processmedarbetarna inte fullständigt lyckats leverera arbetsmetoden i processen, trots att den kvantitativa arbetsfördelningen ser bättre ut.

Grupp 3 Klippan	Grupp 3 Perstorp
1 x 50% processledare	1 x 50% processledare
1 x 80% processmedarbetare	2 x 50% processmedarbetare
1 x 10% processmedarbetare	1 x 25 % SYV (ej tillämpat)
1 x 50% språkstöd	
<b>190%</b>	<b>150%</b>

Under **grupp 3** (pågående) har processpersonalen i både Klippan och Perstorp omorganiserats, med det fortlöpande syftet att underlätta processledarnas tidsramar. Däremot har omorganiseringen i processpersonalen inte testats fullt ut, vilket innebär att det inte finns några slutsatser om den "nya" arbetsfördelningen i processen. Processledarna har även utarbetat en sorts metodhandbok, som innehåller processmetodikens grunder och som processmedarbetare kan tillämpa inför varje vecka med respektive grupp.

**Klippan:** Tanken är att processledaren (50%) ska ha tid över till att planera, utveckla och dokumentera processmetoden, samt införskaffa praktikplatser till deltagare och att processmedarbetaren (80%) tar hand om gruppaktiviteterna. Den andra processmedarbetaren (10%) består av processledaren, för att hen ska kunna ha tid att både vara med aktivt under

praktikperioder samt utveckla metoden. Utöver detta finns det ett språkstöd (50%), som enligt deltagarna och processmedarbetarna är uppskattande.

**Perstorp:** Processmedarbetaren (50%) kommer att fokusera på att utveckla och dokumentera metoden, men även på att ta över gruppaktiviteter vid behov. Den ena processmedarbetaren (50%) kommer att ansvara för planering och genomförande av gruppaktiviteter med deltagarna, samtidigt som den andra processmedarbetaren (50%) kommer att fungera som en praktiksanskaffare (uppföljning av praktik, externa studiebesök och näringslivskontakt ingår också). Perstorp har även tillgång till 25% SYV enligt budgeten, men anser att det inte är den resursen som behövs. Processledaren har även fått en bekräftelse på att de budgeterade 25% för SYV, kan tillämpas på annan slags resurs om det finns en relevant motivering till varför resursen X kommer att generera resultat i processen. Trots att språkstödet i Perstorp inte är FINSAM finansierat, så är det värt att nämna att det finns och är i nuläget tillsatt av en deltagare från processens första grupp som en extratjänst.

## METOD

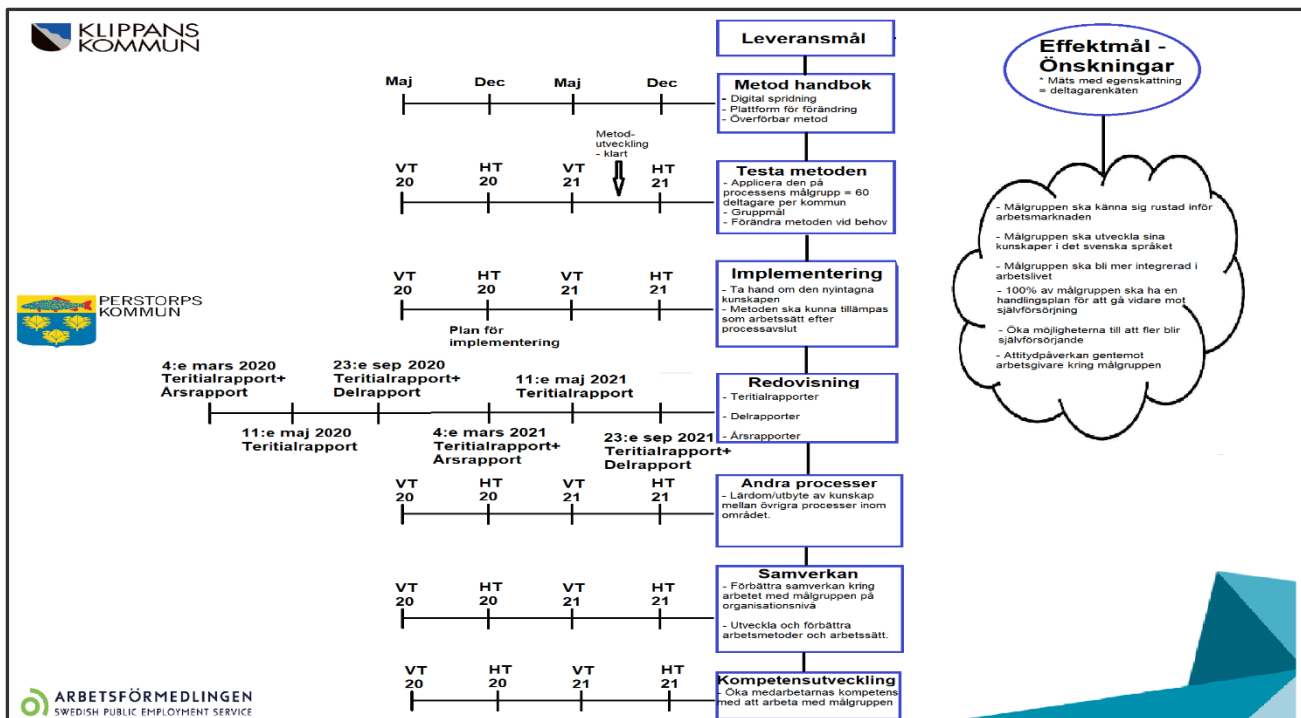
Nedan beskrivs processens metod: Processens metod bygger på ett program om 17 veckors aktivitet under våren och 16 veckors aktivitet under hösten:

- 13 veckor på våren och 12 veckor på hösten, fördjupad kartläggning och föreläsningar
- 4 veckor, praktik (2x2 veckor)

48 förmiddagsföreläsningar (4/v.) genomförs exempel på ämnen som diskuteras är bland annat arbetsmarknadskunskap, presentationsteknik, motivering, kultur, samhällskunskap, jämställdhet/jämlikhet, hälsa och vikten av språket. Studie- och företagsbesök är också en implementerad del i metoden, parallellt med 20 minuters promenad med deltagarna varje dag. Anledningen till att veckorna är uppdelade efter vår- och höstperioder, är för att det ska fungera praktiskt med helgdagar. Under våren går många dagar bort på grund av påskveckan exempelvis. Processledarna har tagit fram en sorts metodbok, som lägger grund för förmiddagsföreläsningarna. Detta innebär att den tidigare risken med att innehåll faller bort om processledarna av någon anledning inte kan närvara har eliminerats, med hjälp av skapandet av metodboken. Slutligen innebär det att processmedarbetarna kan ta del av processmetoden och att processledarna inte nödvändigtvis behöver närvara under gruppaktiviteterna, vilket bidrar till att de istället kan fokusera på dokumentering och utvecklande av metoden. Däremot har metodboken konstruerats efter målgruppens kvalifikationer, vilket innebär att de svagaste grupperna i det svenska språket inte kan ta del av metoden eller processen för att de inte är aktuella för Första Stegets syfte. Detta kom fram under grupp 2:s aktuella period (framförallt i Perstorp), då majoriteten av deltagarna inte förstod informationen som gavs ut trots att den var anpassad efter grundläggande nivå.

Den ursprungliga ansökan var planlagd för 15 veckors aktivitet, vilken reviderades till 17 veckor på våren och 16 veckor på hösten efter att det uppmärksammats att tidsperioden inte fungerade rent praktiskt med helgdagar. Revideringen gäller vidare för hela processperioden och för alla kommande gruppstarter.

Under de första månaderna för omgång 2 har processledarna även utvecklat en så kallad processvision (se bild), som kommer att lyftas upp på varje styrgruppsmöte. Innehållet i denna är uppdelat efter leverans- och effektmål:



FIGUR 1 - 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 det återstående processtiden.

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

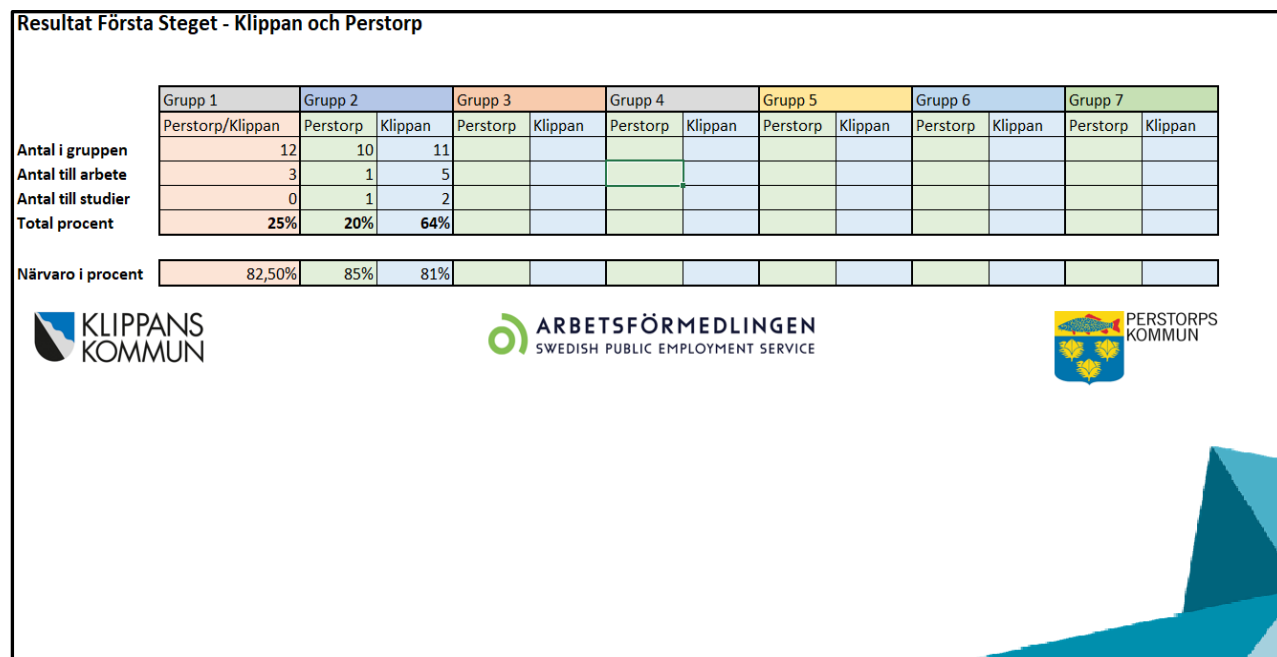
Vidare har processledarna även skapat en vision för gruppmål, som processmedarbetarna ska sträva efter (se bild):

		Resultat	Resultat	Resultat	Resultat	Resultat	Resultat	Delmål
Klippan	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Grupp 6	Enkät genomförd	
	Perstorp	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5		Grupp 6
Klippan	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Grupp 6	100% erbjudits 2 praktikplatser	
	Perstorp	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5		Grupp 6
Klippan	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Grupp 6	100% har CV + personligt brev	
	Perstorp	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5		Grupp 6
Klippan	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Grupp 6	Gruppverksamhet 4 dagar/v i 17 veckor	
	Perstorp	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5		Grupp 6
Klippan	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Grupp 6	100% fått vägledning = handlingsplan	
	Perstorp	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5		Grupp 6
Klippan	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Grupp 6	Fått möjligheten att skaffa sig referenser/kontakt nät	
	Perstorp	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5		Grupp 6
Klippan	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Grupp 6	Möjlighet med inflytande till sin egen process	
	Perstorp	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5		Grupp 6

FIGUR 2 - GRUPPMÅL



Därefter kommer processmedarbetarna även att kunna följa gruppresultaten via en ytterligare modell:



FIGUR 3 - RESULTATUPPFÖLJNING

Bilden ovan illustrerar resultat för respektive grupp, där antal deltagare vidare till arbete eller studier, samt deras närvaro i procent redovisas. Sammantaget syftar de tre (se ovan) visionerna/illustrationerna på att processens mål uppnås och följs kontinuerligt upp.

## MÅL OCH UPPFÖLJNING

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

### Uppföljningsprocess:

- Löpande avstämningar med processledare
- Månatliga avstämnings/uppföljningsmöten
- Gruppvisa deltagarenkäter
- Tidsplan
- Enkäter till processpersonalen och styrgruppen
- Intervjuer med deltagare

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
- Analysmöten
- Styrgruppsmöten

Vi har även valt att djupare undersöka processpersonalens och styrgruppens vision, kring bland annat samverkansprocessen med Första Stegets tillhörande aktörer och deras syn på implementering av metoden med hjälp av en enkät. Däremot har vissa enkätsvar uteblivit av okänd anledning, vilket innebär att en minoritet från processpersonalen och styrgruppen inte svarat på frågorna. Enkätsvaren är anonyma, vilket innebär att de inte identifierbara för någon annan förutom respondenten själv. Frågorna till respektive grupp är annorlunda formulerade, vilket innebär att processpersonalen fått mer övergripande frågor om hur deras samarbete internt fungerat och styrgruppen har fått svara på frågor, som handlar mer om hur samverkan fungerat mellan processens aktörer. I texten nedan kommer en sammanfattning av svaren från respektive grupp att presenteras och den slutgiltiga enkätsammanfattningen finns som **bilaga**. Vi har även planerat att genomföra telefonintervjuer med styrgruppen, för att kunna ställa följdfrågor till de övergripande frågorna. Dock har utfall av svar varit lågt (2 respondenter), där en respondent av de två nyligen kommit in i processen (utläst enligt svaren) och inte kunnat uttala sig i vissa frågor. Därav har vi valt att utsluta telefonintervjuer, då det inte hade gett någon effekt.

### ***Processpersonalens enkätsvar:***

Utifrån svaren från processpersonalen, så har samarbetet med både processensaktörer och processpersonalen fungerat bra. Däremot finns det interna brister, som gör arbetsfördelningen mellan processledare och processmedarbetare besvärlig. Det tydliggörs att processmedarbetarna inte uppfattat metodens utformning, vilket har skapat konsekvenser för processledarnas metodutveckling genom att de även fått ansvara för gruppaktiviteterna, som processmedarbetarna ska ansvara för. Enkätsvaren tydliggör även att språkstöden i respektive kommun varit bra, samtidigt som det är viktigt att kritiskt granska processen för att eventuellt föreslå förbättringar. Det framkommer även att vissa vill ha mer inflytande och tydliga befogenheter (exempelvis: budgetansvar), för att kunna veta hur mycket respektive individ kan påverka utfallet av processen. Avslutningsvis ser processpersonalen utmaningar i implementerandet av metoden och att det finns en utmaning vid rekrytering av kompetent processmedarbetare.

### ***Styrgruppens enkätsvar:***

Styrgruppen tycker att samarbetet fungerat bra mellan aktörerna, men att det däremot skulle varit bra om de tog sig tiden till att diskutera eventuella framtida förändringar för respektive verksamhet. Enkätsvaren visar även på att styrgruppen ser stora vinster med processen, som exempelvis: identifikation av behov gällande målgruppen och förbättrad samverkan kring arbetet med målgruppen. Enligt enkätsvaren så finns det en rad olika utmaningar som kan vara värda att lyfta fram. Någon av dessa är personalfrågan i Första Steget, då den är knuten till ordinarie verksamhetens personal i respektive kommun. Avslutningsvis ser styrgruppen goda möjligheter till implementeringen av metoden.

### 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.

### Uppföljning av deltagare i dialog med processledare:

- Ökad språklig förmåga
  - den språkliga förmågan är svår att mäta men den upplevda bilden utifrån processledarna, är att deltagarna uttrycker sig bättre och deltagarna uppger själva att de vågar mer och är mer trygga i att föra en dialog. Språknivån har hittills varit generellt sett låg och förväntas vara relativt låg även i kommande grupper. Däremot så finns det en tydlig förbättring på deltagarnas språknivå, men enbart om en blandning av etniska bakgrunder finns inom varje grupp. Detta resulterar vidare till att deltagarna inte kan prata sitt hemspråk (för att de har olika kulturella bakgrunder) med varandra, vilket indirekt tvingar de till att tillämpa det svenska språket.
- Utvärdering av etablerade nätverk
  - processmedarbetare upplever att deltagarna har ett utökat nätverk, samt ökad förståelse för olika kulturer som de kommit i kontakt med via praktikplatserna. Detta har varit en viktig faktor för deltagarnas motivation, men också mot deras framtida handlingsplan mot sysselsättning.
- Uppföljning av deltagarens förmågor och kompetenser utifrån krav, som ställs och behov som finns på arbetsmarknaden
  - praktiska förmågor har synliggjorts via praktik, inläring av branschord och språk i arbete upplevs ha utvecklats. Däremot har deltagarna svårt med att ta till sig olika normer på en arbetsplats, vilket märktes tydligt med Klippans grupp 2 deltagare. Deras förväntningar på arbetsplatsen bidrog till kulturkrockar, genom att de exempelvis inte kunde vistas (på grund av deras traditionellt kulturellt religiösa normer) inom en arbetsmiljö, där det fanns män och arbetskläder som inte tilltalade deltagarna efter deras ursprungs normer. Därav är det även meriterande att processledarna dokumenterar arbetsprocessen med respektive grupp, för att kunna dra jämförbara slutsatser av processens olika grupper. Förklaringen till detta är att individerna i de olika grupperna, kan komma från olika kulturella bakgrunder som bidrar till att delar av metoden inte tillfredsställs och av denna anledning är det bra med dokumentation av grupperna, för att kunna utvärdera detta vidare.
- Utfall av studier under projektperiod
  - I den pågående gruppen (grupp 3) har samtliga deltagare (Klippan + Perstorp) pågående språkförberedande studier, vilket deltagarna i grupp 2 också hade. Däremot är det 1 deltagare i Perstorp och 2 deltagare i Klippan som gått vidare till studier, samtidigt som 1 deltagare i Perstorp och 5 deltagare i Klippan gått vidare till arbete. Detta innebär att resterande 8 deltagare från Perstorp och 4 deltagare från Klippan fortsatt läst språkförberedande studier under projektperioden.

- Utfall av valideringar av formella kompetenser
  - svårigheter med validering då processledare anser att verktyg för att kunna utföra detta saknas hos processmedarbetare. Däremot har validering genomförts via Arbetsförmedlingen, vilket inte genererat till förväntade resultat. Detta eftersom Arbetsförmedlingen befinner sig i en omorganisering eller omvandling, vilket vidare innebär att myndighetens tidsramar är begränsade.
- Utfall av kompetensutvecklingsinsatser
  - upplevd ökad kunskap och förståelse via arbetet med deltagarna, men även via religionsvetarna.
- Utfall av praktikperioder
  - alla deltagare har blivit erbjudna praktikplatser under båda perioderna, första perioden deltog **76%** och andra perioden deltog **71%** (Klippan + Perstorp). Däremot avslutades 3 deltagare från Klippan innan praktikperiod 1<sup>4</sup>.
- 75% av de deltagare som genomfört hela perioden på 16 eller 17 veckor ska ha en tydlig plan mot arbete eller studier, gäller ej i de fall ohälsa identifierats som ett hinder
  - 16 deltagare (Klippan + Perstorp) har en tydlig handlingsplan mot arbete eller studier, vilket motsvarar **76%**.
- Identifierad ohälsa
  - 1 deltagare i Klippan har identifierats med ohälsa och denna påbörjade behandling, som sedan resulterade till att hon gått vidare till studier.
- Närvaro på minst 80%
  - inom perioden för **grupp 1** har en närvaro på 82,5% rapporterats in. Ett fåtal av deltagarna står för en stor del av frånvaron, samtidigt som en liten andel av deltagarna står för den högsta andelen närvaro i gruppen. **Grupp 2** har en godkänd andel närvaro, där Klippans deltagare stod för 81% närvaro och Perstorps för 85% närvaro. Målet för minst godkänt närvaro om på 80%.
- Minst 2 praktikplatser/deltagare
  - alla deltagare har erbjudits 2 praktikplatser var, mestadels på kommunala arbetsplatser men även inom den privata sektorn. Praktikplatserna har tagits fram via processledarnas egna nätverk med deltagarnas önskemål som utgångspunkt.

### Uppföljning deltagarnas perspektiv via enkätunderlag och intervju:

För att kunna ta del av deltagarnas perspektiv på processen har en enkät för respektive grupp (grupp 1 + 2) delats ut. Enligt enkätunderlaget finns det vissa deltagare som inte har svarat på alla frågor, men detta tar P&P ansvar för på grund av att enkäten var uppdelad i två olika länkar. Det är av denna anledning som vi inte kan på korrekt sätt uppskatta antal respondenter. I framtida enkätutskick kommer deltagarna att kunna besvara samtliga frågor utifrån enbart en länk. Våra

---

<sup>4</sup> 1 avslutades mot arbete, 1 avslutades mot studier och 1 avslutades av Arbetsförmedlingen på grund av misskötsel

rekommendationer är däremot att processpersonalen avsätter en dag för enkätgenomförandet, då det troligtvis kommer finnas deltagare som behöver någon form av språkstöd. Detta kommer bidra till att fler frågor besvaras korrekt.

Sammanfattningsvis ställer sig deltagarna från både grupp 1 och 2 positiva till Första Steget. Det båda grupperna i respektive kommun tycker mest om är promenaderna och studiebesöken, som de varit på. Majoriteten av deltagarna tycker även om föreläsningarna som processen erbjuder, vilket innebär att den delen av metodupplägget varit bra. Däremot finns det delade åsikter kring praktikperioderna, vilket kan ha att göra med deras förväntningar på processen. Det kan vara så att de förväntar sig att få ett arbete eller någon form av lösning på deras situation. Därmed är våra rekommendationer att processpersonalen för en kontinuerlig dialog med remittenterna, för att kunna upplysa framtida potentiella deltagare om syftet med processen.

Vi har även genomfört totalt 4 deltagarintervjuer varav 2 från Klippan och 2 från Perstorp. Anledningen till detta är för att vi vill rota i deltagarnas personliga tycke om processen och processpersonalen. Därav har vi även informerat deltagarna om att de är anonyma i denna rapport och att vi inte på något sätt får utge information som kan identifiera de:

#### ***Deltagarintervju Klippan:***

Den ena deltagaren var en arabisktalande kvinna i medelåldern och den andra var en tjetjensktalande kvinna i medelåldern. De båda var positivt inställda till Första Steget och hävdade att deras handläggare på Arbetsförmedlingen informerade de om Första Steget, genom att tala om för de att det finns möjlighet till att få en anställning eller gå vidare till studier. Dessutom fick de kunskap om vilka allmänna ordningsregler som finns inom processen, exempelvis: komma i tid till aktiviteter, inte prata i telefon och att de får fråga när de inte förstår. Båda deltagarna förväntade sig att utveckla det svenska språket, men även att uppnå någon sorts framgång i processen. Deltagarna uppmuntrar processpersonalen till att fortsätta stötta deltagarna och jobba på samma sätt som tidigare.

#### ***Deltagarintervju Perstorp:***

Den ena deltagaren var en äldre arabisktalande kvinna och den andra var en arabisktalande kvinna i medelåldern. Informationen de fick innan de påbörjade Första Steget, var att de skulle få träna på att prata svenska och att de skulle praktisera. Deltagarna förväntade sig dock att utveckla sina svenska språkkunskaper, men även att de skulle kunna få ett arbete. De tyckte även att det skulle vara bra om de fick ett schema för hela deras period i processen (på teman och aktiviteter) och att praktikperioden var längre än två veckor. Den ena deltagaren menar även på att det skulle vara en fördel, att varje deltagare får individuell vägledning för att kunna få en förståelse för vad hens "nästa steg" skulle kunna vara. För övrigt är de positivt ställda till Första Steget och de tackar processpersonalen för all hjälp de fått.

#### **Kvantitativt mål för processägare:**

- Starta mindre grupper om 5–10 deltagare i respektive kommun

Detta mål har uppfyllts i samtliga grupper, där deltagarantalet hamnade strax över maxgränsen<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Grupp 1: 12 deltagare

Grupp 2: 11 deltagare (Klippan) och 10 deltagare (Perstorp)

## Övergripande mål för medarbetare i organisationen:

- Ökad förståelse för målgruppen
  - samtliga processmedarbetare uppger att de kan se styrkor hos deltagarna som de möjligtvis inte skulle ha uppmärksammat i ett annat forum. Dessutom har processmedarbetarna också uppmärksammat målgruppens svagheter, som exempelvis är bristande kunskaper i det svenska språket och datorkunskaper.
- Ökad kompetens
  - processmedarbetare uppger att de har nya perspektiv, samt ser nya vägar och möjligheter att arbeta med målgruppen. Däremot har processmedarbetarna visat på en medvetenhet om att individers egenskaper och aspekter i en målgrupp är heterogena, beroende på vilket ursprungsland de kommer ifrån. Detta innebär att utmaningarna med respektive grupp kan se olika ut, beroende på deltagarnas olika etniska bakgrunder och dess normativa föreställningar. Vår rekommendation är att processledarna dokumenterar varje grupps process, där de själva reflekterar över utmaningar och lyckade resultat utifrån även denna parameter.

## UTMANINGAR

Nedan, processledarnas identifierade utmaningar med kommentarer:

- Kvalitativ arbetsfördelning
  - i delrapporten blev processledarnas tidsramar poängterade som en utmaning, vilket förhoppningsvis under pågående omgång kommer att elimineras. I dagsläget får processledarna tillräckligt med arbetstid, men det finns en risk att det kvalitativa arbetet lämnas utanför. Anledningen till detta kan vara att processpersonalen inte är lika insatt eller har de kompetenser som krävs, för att fullborda syftet med processen.
- Säkerställa rekrytering av deltagare till projektet
  - i **grupp 2** startade 11 deltagare i Klippan och 10 deltagare i Perstorp och det finns en fortsatt utmaning i att hitta deltagare inför kommande grupper, på grund av Arbetsförmedlingens pågående förändringsarbete. I **grupp 3** (pågående) startade 10 deltagare i Klippan och 11 deltagare i Perstorp.
- Processmedarbetare, språkstöd frånvaro
  - det finns en fortsatt utmaning gällande processmedarbetarnas frånvaro. Eftersom processledarna har valt att lägga mer fokus på att utveckla och dokumentera metoden, samtidigt som processmedarbetarna ska ansvara för gruppaktiviteter, så är frånvaron en fortsatt utmaning. Detta innebär att processledarna får täcka upp processmedarbetarnas arbete, vilket innebär att utveckling av metoden stannar upp på grund av processledarnas tidsbrist.
- Praktikplatser
  - praktikplatserna har anskaffats genom processledarnas utarbetade kontaktnät i kommunen, vilket fortsättningsvis är en utmaning för framtida grupper om någon av processledarna av olika skäl faller bort. Däremot har Perstorp tillsatt en processmedarbetare

---

Grupp 3 (pågående): 10 deltagare (Klippan) och 11 deltagare (Perstorp)

(50%), som kommer att fungera som en slags praktikansaffare för att minimera risken till denna utmaning (i Perstorp). Klippans kommun har däremot inte tillsatt en extra resurs för att ansvara för praktikplatserna, utan räknar med att det redan finns ett etablerat nätverk som processledaren tagit fram.

- Attityd hos deltagare/arbetsgivare, arbetsgivare/deltagare  
- angående deltagarna från grupp 2 i Klippan, så hade vissa en mer negativ inställning till arbetsgivarna. En förklaring till detta är kulturkrocken som uppstod, då deltagarna har levt/lever i traditionella normer från sina ursprungsländer. Ett tydligt exempel på detta är att deltagarna avfärdade vissa arbetskläder på vissa arbetsplatser, då det gick emot deras traditionella kvinnonormer. Perstorp har haft liknande utmaning, men inte i lika tydlig utsträckning som i Klippan.
- Deltagarnas datorkunskaper  
- deltagarna har begränsade datorkunskaper, vilket påverkar deras inträde på arbetsmarknaden. Detta innebär att de har begränsade möjligheter till att söka ett arbete eller utveckla sitt CV-dokument. Processpersonalen kommer att i framtida gruppaktiviteter, försöka att utveckla deltagarnas datorkunskaper genom att inkludera aktiviteter med fokus på datoranvändande.
- Språksvårigheter  
– språkstödet bedöms av processledarna vara avgörande för deltagarnas utveckling i projektet, vilket även fortsatt kommer att vara en utmaning. Under pågående grupp är språknivån lite högre, i jämförelsevis med tidigare grupper. Detta har redan påverkat deltagarnas och processledarnas process/arbete, vilket innebär att de tidigare målgrupperna kan ha haft för låg språknivå för att helt tillgodogöra sig processen. Trots de tidigare målgruppernas språknivå, så har processen visat på goda resultat.

## RESULTAT

Statistik: Nedan, målgruppen för processen - Kvinnor födda utanför Sverige som är inskrivna på Arbetsförmedlingen, öppet arbetslösa samt i program, uppdelat per kommun:

2018 september	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	57	39	96
Klippan	83	74	157
Perstorp	54	92	146
Ängelholm	127	120	247
Örkelljunga	50	39	89

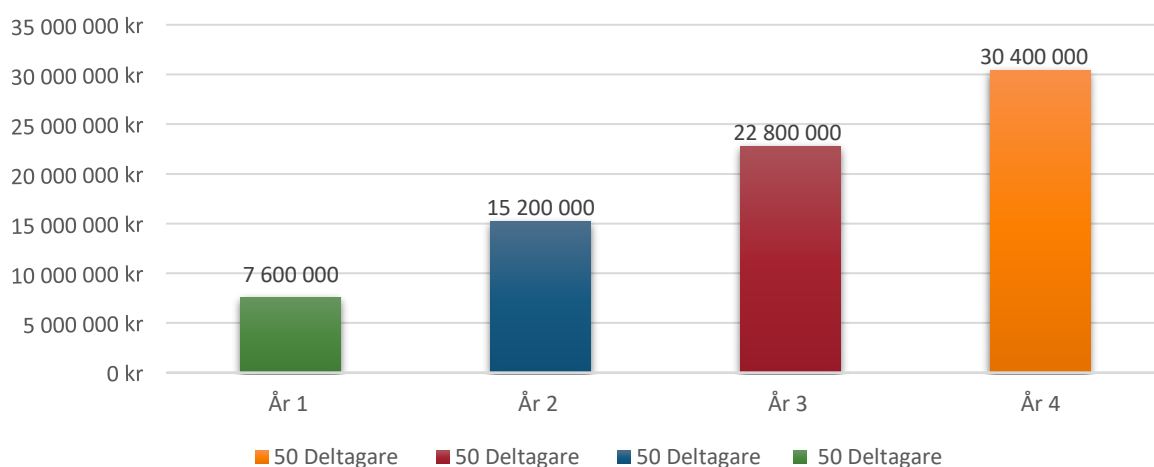
2019 maj	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	30	61	91
Klippan	50	96	146
Perstorp	39	104	143
Ängelholm	94	150	244
Örkelljunga	40	54	94

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

Enligt statistiken ovan kan vi se en ökning på utrikesfödda kvinnors öppna arbetslöshet, samtidigt som deras deltagande i program ökat i samtliga kommuner förutom Perstorp. Statistiken visar även på att insatser som Första Steget är nödvändiga, för att minska arbetslösheten och bidra med kostnadseffektiva lösningar för samhället.

Den genomsnittliga samhällskostnaden (se bild nedan) för processens hittills genomgångna 50 deltagare (deltagare som varit involverade i Första Steget Klippan + Perstorp under 12 månader) ligger på 7,5 miljoner kronor, om de fortsättningsvis förblir arbetslösa enligt socioekonomiska beräkningar. Om vi antar att personerna kunde haft arbete med månadslön på 18 000 kr, blir bortfallet i offentliga kostnader på ett år 12 miljoner kr. 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 bidragstagande<sup>6</sup>. I den statistiska redovisningen nedan presenteras Första Stegets hittills genomgångna 50 deltagare och deras samhällskostnad om ingenting händer inom loppet av fyra år:

### Om ingenting händer



SOCIOEKONOMISK ANALYS - OM 50 DELTAGARE FORTSÄTTNINGSVIS FÖRBLIR ARBETSSÖKANDE ELLER ICKE SYSSELSATTA

<sup>6</sup> <https://socialhansyn.se/wp-content/uploads/2015/09/Socioekonomisk-analys-Rapport-150601.pdf>



## Resultat grupp 2

Den 2:a september 2019 startade grupp 2 med intag på 11 deltagare i Klippan och 10 deltagare i Perstorp och har genomgått 16 veckor (höst) i processen. Slutdatum var den 19:e december 2019 och samtliga deltagare blev erbjudna 1 praktikplats per respektive period.

- Närvaro: Vid slutperiod av omgång 2 har en närvaro i Klippan på 81% och i Perstorp på 85% rapporterats in.
- Vidare till studier: 2 deltagare från Klippan och 2 deltagare från Perstorp har gått vidare till utbildning<sup>7</sup>.
- Vidare till arbete: 5 deltagare från Klippan och 1 deltagare från Perstorp har gått vidare till arbete<sup>8</sup>.
- Vidare med planering mot arbete/studier: 3 deltagare från Klippan och 8 deltagare från Perstorp är vidare med en handlingsplan mot sysselsättning.
- Vidare till annat: 1<sup>9</sup>

Klippan och Perstorp har enligt vår mening uppnått goda resultat, med målgruppen som de haft inne i Första Steget under de 12 första månaderna. Sammantaget har **64%** av deltagarna från Klippan och **30%** av deltagarna från Perstorp, gått vidare till någon form av sysselsättning. Förklaringen till att resultaten mellan kommunerna skiljer sig åt är att processledaren i Klippan ansvarar för de kommunala extratjänsterna, vilket processledaren i Perstorp inte gör. Detta innebär att processledaren i Klippan kan erbjuda och matcha deltagarna till extratjänster i högre utsträckning, än vad processledaren i Perstorp kan. Det är även så att det kan finnas andra faktorer som påverkar resultatet, som exempelvis: arbetsgivarnas attityd gällande målgruppen, det lokala näringslivets behov, etc. Detta innebär att de lokala förutsättningarna kan se olika ut, beroende på processens geografiska område. Majoriteten av Perstorps näringsliv innefattar traditionellt manliga yrken, medan Klippans näringsliv har fler företag som kan locka utrikesfödda kvinnors intressen (utifrån tanken på traditionella normer).

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

---

### <sup>7</sup> Vidare till utbildning Klippan:

- 1 deltagare: grundskolestudier på folkhögskola
- 1 deltagare: servicenära vårdassistent på Komvux

### Vidare till utbildning Perstorp:

- 2 deltagare: köksbiträdesutbildning med yrkes-SFI i Helsingborg

### <sup>8</sup> Vidare till arbete Klippan:

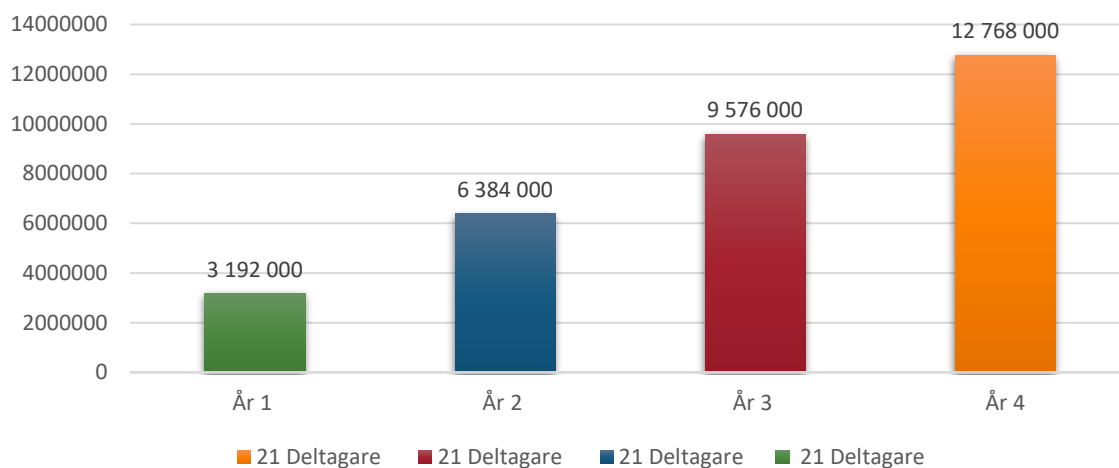
- 3 deltagare: extratjänster inom lokalvård, skolkök och barnomsorg
- 1 deltagare: nystartsjobb inom barnomsorg
- 1 deltagare: ordinarie anställning inom industri

### Vidare till arbete Perstorp:

- 1 deltagare: förskola inom kommunal verksamhet

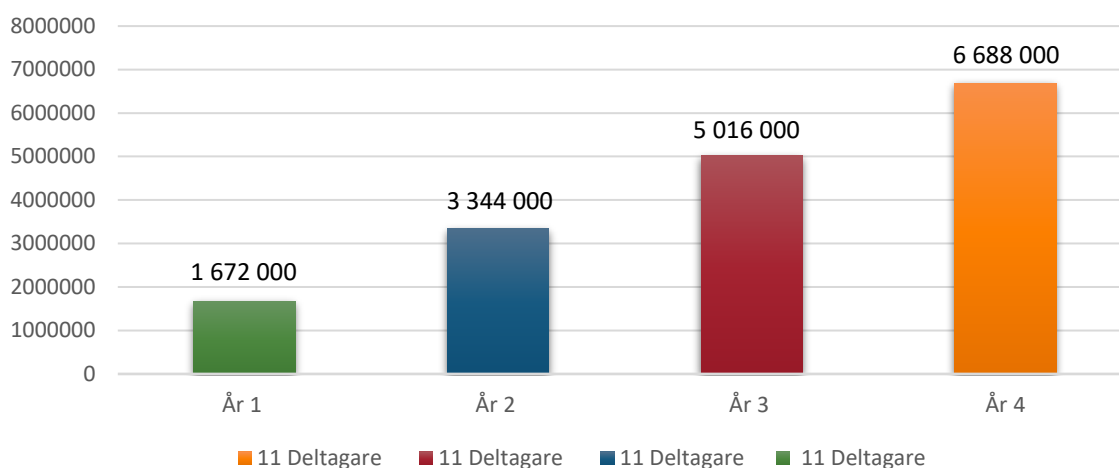
<sup>9</sup> 1 deltagare från Klippan har avslutats av Arbetsförmedlingen på grund av misskötsel.

## Grupp 2 - om ingenting händer



SOCIOEKONOMISK ANALYS – OM 21 DELTAGARE FORTSÄTTNINGSVIS FÖRBLIR ARBETSSÖKANDE ELLER ICKE SYSSELSATTA

## Grupp 2 - Återstående deltagare utan sysselsättning



*Socioekonomisk analys – samhällskostnad för de återstående 11 deltagare, som inte gått vidare till någon form av sysselsättning*

I tabellerna ovan kan vi se en statistisk beräkning på samhällskostnaden om inte FINSAM processerna Första Steget (Klippan och Perstorp) hade existerat och hur mycket samhället tjänat på att processerna varit aktiva. Utifrån tabellerna kan vi se att grupp 2 hade totalt 21 deltagare sammanlagt i båda processerna och att totalt 10 deltagare gått vidare till någon form av sysselsättning (arbete eller studier). Som tidigare nämnt kostar 1 deltagare 152 000 kr per år, om ingenting händer. Därav har samhället tjänat in (utifrån resultaten för grupp 2):

- 1 520 000 kr för år 1
- 3 040 000 kr för år 2
- 4 560 000 kr för år 3
- 6 080 000 kr för år 4

## SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER

Som extern part har vi sett positiva förändringar gällande processledarnas begränsade tidsramar. Detta innebär att processerna har kvantitativt utökat arbetskraften, så att det finns fler processmedarbetare som kan ansvara för exempelvis gruppaktiviteter eller andra uppgifter. Syftet med personalökning var att underlätta processledarnas arbete, så att de har tid till att utveckla och dokumentera metoden. Däremot kan vi se att det finns risker med processmedarbetarnas arbete gällande gruppen, då de eventuellt kan ha en avsaknad erfarenhet i arbetet med målgruppen. Detta visar på att den kvalitativa arbetskraften blir bristande, trots att det finns en positiv kvantitativ arbetsfördelning. Processledarna får släppa sin mer strategiska roll för att kunna erbjuda deltagarna den kontinuerligt prövande metoden. Därför är våra rekommendationer att processledarna för en löpande dialog med den som ansvarar för rekrytering av personal i processen och att processledarna närvarar vid eventuella arbetsintervjuer vid rekrytering av ny personal.

Vi rekommenderar även att processpersonalen och styrgruppen prioriterar metodens implementering, eftersom målgruppen kommer att finnas kvar efter processens slut. Detta innebär att metoden som testas ska fungera i befintlig verksamhet, för att kunna erbjuda målgruppen arbetsförberedande insatser även efter processavslut. Ett tydligt exempel på hur detta kan prioriteras är med hjälp av processvisionen (se metod avsnittet), som bör följas upp under varje styrgruppsmöte. Med detta menas att dialogen kontinuerligt bör tas med styrgruppen, då det finns ledande personer i den som bör vara involverade i implementeringen.

Vidare bör processledarna fortsätta att utbyta information antingen via P&P eller direkt med de andra processledarna inom FINSAM NNV. Ett tydligt syfte med processerna är att försöka utbyta erfarenhet med varandra, samt öka samverkan mellan kommuner och andra myndigheter gällande arbetet med målgruppen. Vi rekommenderar därför att processledarna i Klippan och Perstorp fortsätter med att kommunicera med andra behöriga i FINSAM NNV:s parallellprocesser.

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. Enligt enkätsvaren från deltagarna kan man utläsa att deltagarna inte förstått frågorna korrekt (trots att frågorna var formulerade efter deras språknivå), vilket vidare innebär att svaren har påverkats. Därför rekommenderar vi att processpersonalen bestämmer en specifik dag med deltagarna för enkätgenomförandet, så att de kan få tillgång till eventuellt språkstöd. Det skulle även vara bra om deltagarnas önskan (som framkom via deltagarintervjuerna) tillfredsställs, som handlar om att deltagarna får ut ett schema över hur deras kommande veckor i processen kommer att se ut. Med andra ord att de får i förväg få information om de kommande aktiviteterna i processen, så att de kan förbereda sig innan själva aktiviteterna inträffar.

I övrigt finns en osäkerhet och utmaning i Arbetsförmedlingens pågående omorganisation<sup>10</sup> som bör beaktas i en separat riskanalys, då vi inte vet hur omorganisationen kommer att påverka den förväntade samverkansprocessen under projektperioden. Det vi vet är att Arbetsförmedlingen inte kunnat/har prioriterat Första Steget, gällande exempelvis validering av deltagarnas utbildningar.

---

<sup>10</sup> <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/05/uppdrag-till-arbetsformedlingen-infor-reformeringen/>

Innebörden av detta är att processens metodutveckling fått bromsas upp, samtidigt som det har påverkat resultatet med deltagarna.