

# DELRAPPORT FÖRSTA STEGET 6 MÅNADER 2020-09-03 – 2021-05-01



## Innehåll

|  |    |
|--|----|
| SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER..... | 3  |
| BAKGRUND OCH SYFTE .....                 | 4  |
| ORGANISATION .....                       | 5  |
| METOD .....                              | 8  |
| MÅL OCH UPPFÖLJNING .....                | 10 |
| UTMANINGAR .....                         | 16 |
| STATISTIK.....                           | 17 |
| RESULTAT FÖRSTA STEGET .....             | 18 |

## SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER

Som extern part är vår bedömning att det finns en risk att implementering av metoden i befintlig verksamhet inte prioriteras. Under styrgruppsmöten finns det ett naturligt fokus på deltagarnas resultat, istället för att implementering av metoden diskuteras. Vår rekommendation är att processledarna skiftar styrgruppens fokus från informationshantering till implementering av metoden, genom att eventuellt förbereda diskussionsfrågor till styrgruppsrepresentanterna. På detta sätt kan implementering av metoden få ett fokus under styrgruppsmötena.

Processernas metod har förändrats och förenklats, för att kunna matcha den ”nya” målgruppens behov. Detta parallellt med att metodens innehåll digitaliserats, eftersom Covid-19 sätter vissa begränsningar för fysisk närvaro. Digitaliserandet av metoden har varit tidskrävande och även utmanande, eftersom processernas utvecklingsfas är vid slutet. Detta försvårar implementering av metoden, på grund av att det skett stora förändringar kring metodens innehåll med kort tid kvar av processerna. Vår rekommendation är att processledarna dokumenterar ner förändringarna kring metoden och sedan dekonstruerar den, för att kunna implementera färdigutvecklade bitar av metoden i befintlig verksamhet. Vi har även identifierat att det lokala näringslivet i Örkelljunga efterfrågar höga krav på deltagarna. Därav är vår rekommendation att processledarna börjar föra en dialog med medarbetare som har näringslivskontakter, för att eventuellt hitta lösningar på detta i framtiden. De lokala arbetsgivarna efterfrågar goda kunskaper i det svenska språket och relevant arbetslivserfarenhet. Deras krav kan anses vara alldeles för höga, för att kunna erbjuda deltagare någon praktikplats. Därav bör processledarna även fokusera på arbetsgivarspåret, parallellt med deltagarspåret i processen för att kunna pröva metoden full ut. Vidare bör processledarna även fundera på att motivera deltagarna till att bryta könsstereotypa normer, för att kunna ta klivet vidare på Örkelljungas arbetsmarknad.

Deltagarnas bristande språkkunskaper i det svenska språket och datorkunskaper, försvårar deras inbrott på den svenska arbetsmarknaden. Detta har identifierats utifrån processledarnas kommunikation med deltagarna, men även utifrån processledarnas dialog med arbetsgivare. Därav bör processledarna samverka med processernas parter, för att eventuellt kunna via ett samverkat förhållningssätt utveckla metodens innehåll med ett större utrymme för kunskapsutveckling gällande det svenska språket och datorhantering. Detta parallellt med att eventuellt kunna hänvisa deltagarna till parallella insatser, för att maximalt kunna erbjuda deltagarna (deltagare som har behovet) kunskapsutveckling kring det svenska språket och hantering av dator. Utöver deltagarnas bristande språk- och datorkunskaper, bör processledarna inkludera fler gemensamma aktiviteter processerna emellan. Detta eftersom deltagarna (enligt enkätgenomförandet) uttryckt att de därigenom får en ”verklig” insikt i hur det svenska samhället fungerar i praktiken.

I övrigt finns en osäkerhet och utmaning i Arbetsförmedlingens pågående omorganisation<sup>1</sup>, vilket bidrar till en osäkerhet kring myndighetens roll i exempelvis samverkan. Myndighetens närvaro vid olika sammankomster är varierande, vilket innebär att processens samverkan med aktören blir

---

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

begränsad. Våra rekommendationer är processpersonalen tillsammans med Arbetsförmedlingen arbetar fram tydliga samverkansstrukturer, för att undvika viss typ av bortfall i samverkan.

## BAKGRUND OCH SYFTE

### Stegen i utvärderingsprocessen



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

P&P i Landskrona AB har anlåtats 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. Örkelljungas FINSAM process är en anslutningsprocess till Klippan och Perstorps process, vilket innebär att syftet är detsamma men med olika geografiska utmaningar. Denna process löper även parallellt med Örkelljungas andra FINSAM process: Jämna Steget, som istället fokuserar på utrikesfödda män. I denna rapport presenteras översiktligt de 18 hittills genomförda månaderna i projektet.

Vi har som extern part noterat att processledarna har varit väldigt drivande och kontinuerligt utvecklat metoden efter deltagarnas förmåga. Vi har även upptäckt att det finns en risk, som talar för att implementering av metoden inte prioriteras av styrgruppen. Med detta sagt innebär det att processledarna bör involvera sin chef och processen mer under styrgruppsmöten, för att diskutera eventuell implementering av metoden istället för informationshantering om processen. Denna utmaning kan försvåra möjligheterna till att projektet uppnår sina mål.

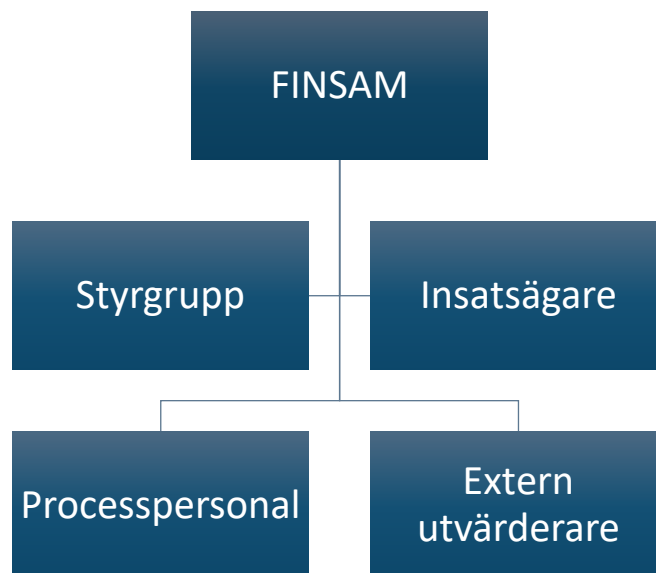
Vi vet även om att ett stort antal individer tillhörande målgruppen står utanför arbetsmarknaden eller studier i längre perioder, framför allt under och efter pandemitider. Detta beslut stärker bilden av det behov som finns av att arbeta med målgruppen i projektet, samtidigt som den rådande krisen (Covid-19) 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, vilket Första och Jämna Steget försöker belysa.

Projektets syfte enligt ansökan:

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

## ORGANISATION

Modellen nedan beskriver organisationen:



Insatsägare:

- Örkelljunga kommun

#### Styrgrupp:

- Verksamhetschef socialförvaltningen Örskelljunga kommun
- Enhetschef arbetsmarknads- och integrationsenheten Örskelljunga kommun
- Biträdande förvaltningschef Socialstyrelsen Örskelljunga kommun
- Förbundschef FINSAM NNV Skåne
- Verksamhetschef Vårdcentralen
- Rektor Utbildningscentrum
- Sektionschef Arbetsförmedlingen
- Enhetschef Försäkringskassan
- Processledare (vid behov)
- Extern utvärderare

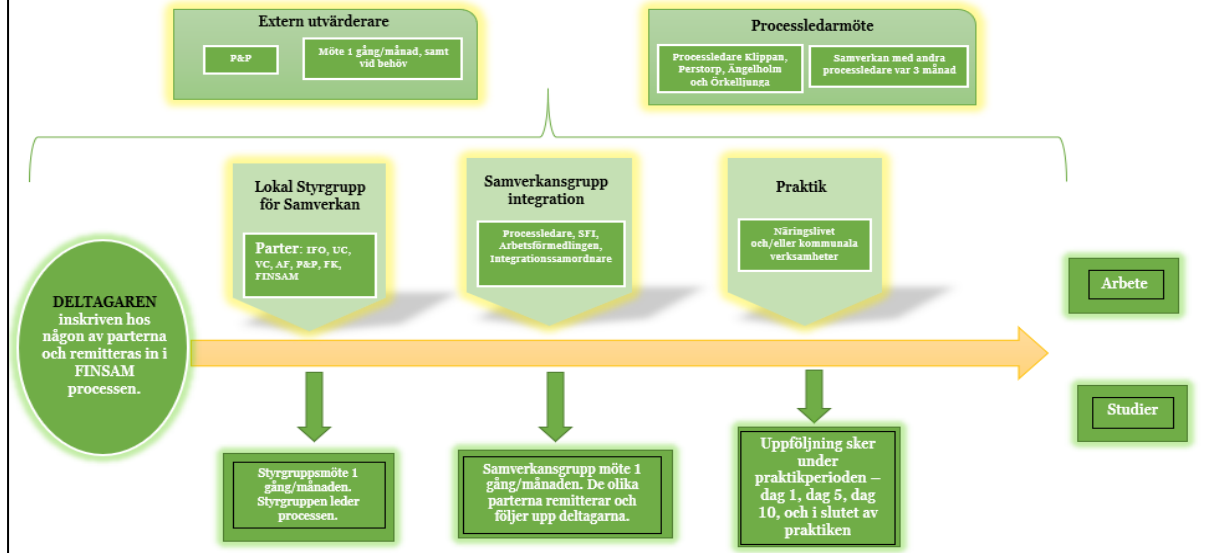
Processledarna har involverats mer under styrgruppsmöten, för att informera parterna om processerna i Örskelljunga. Däremot har intresset från styrgruppen varit minimalt, gällande processerna Första och Jämna Steget. Vi rekommenderar att processledarna förbereder frågor till styrgruppen som fokuserar på implementering av metoden, för att kunna skifta fokus från informationshantering till implementering ("action").

#### Samverkansgrupp:

- Processledare
- Handläggare från Arbetsförmedlingen
- SFI-lärare
- Integrationssamordnare från Örskelljunga kommun

Samverkansgruppen har månadsvisa avstämningar, där deltagarnas specifika behov och framtida deltagare lyfts. Samverkan har haft utmaningar med remittering av deltagare, mestadels på grund av Arbetsförmedlingens omorganisation. Däremot har denna utmaning förebyggts med vissa undantag (se sida 11), men fortsatt utvecklingspotential för samverkan finns. Samverkansmodellen nedan visar på hur processernas parter arbetar, för att vägleda deltagarna till önskade resultat.

## Samverkansmodell - Första och Jämna Steget



Processpersonal:

- 2 anställda x 100% (processledare - arbetsmarknadskonsulenter)

Processledarnas roll är att driva och utveckla metoden i processerna och att ha en övergripande funktion, både strategiskt och operativt. Anledningen till att resursbeskrivningen för de båda processerna är med, är för att processledarna hjälps åt. Däremot ansvarar den ena processledaren för Första Steget och den andra processledaren för Jämna Steget. Båda processerna har tillgång till kommunens SYV, som de kan kalla in vid behov för att eventuellt motivera eller hjälpa deltagarna att gå vidare till studier.

| Första Steget          | Jämna Steget           |
|------------------------|------------------------|
| Örkelljunga            | Örkelljunga            |
| 1 x 100% processledare | 1 x 100% processledare |
| <b>100%</b>            | <b>100%</b>            |

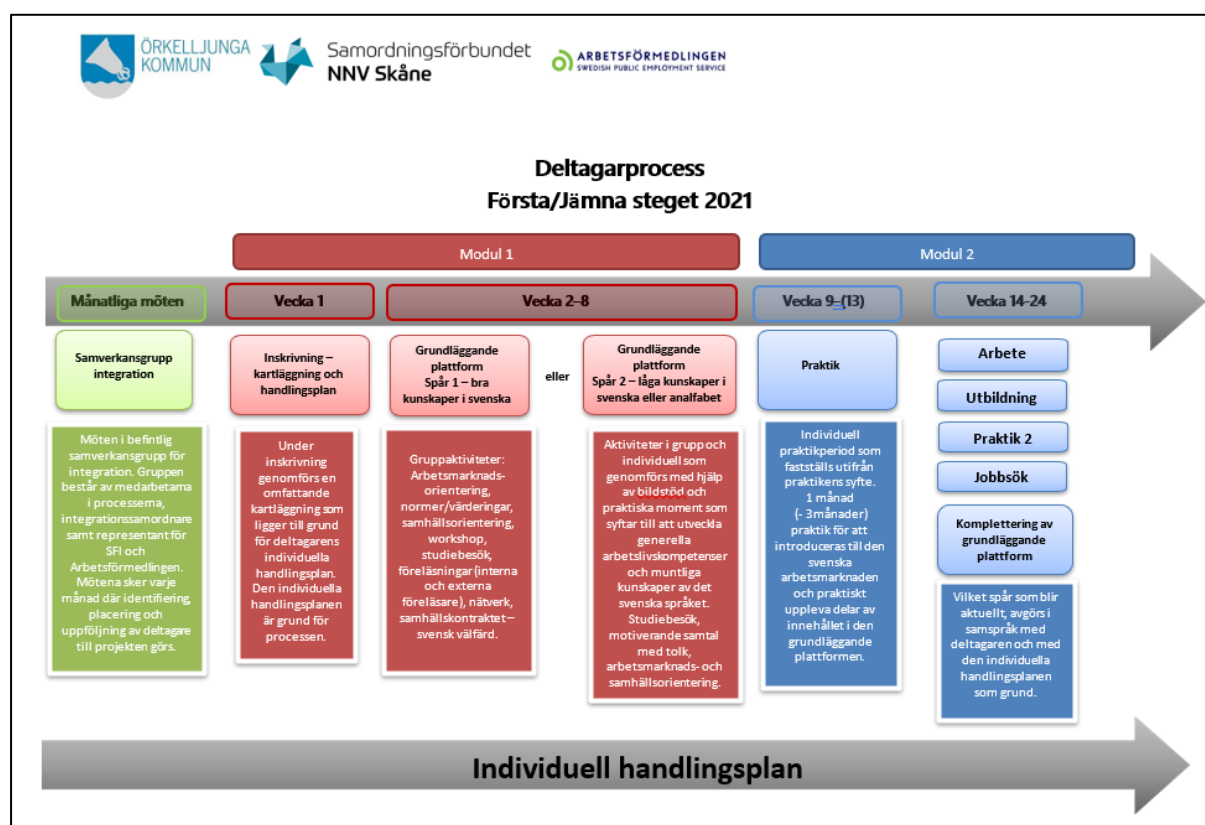
Under processernas hittills genomgångna 18 månader har två processledare arbetat i projektet, 100% i respektive tjänst. I Örkelljunga har det varit en personalomsättning i processerna, eftersom två processledare (från Jämna Steget) slutat tätt efter varandra. Med andra ord har Örkelljunga anställt en processledare som skulle ansvara för Jämna Steget, men som månaden efter gick vidare till annan tjänst. Detta har bidragit till att ytterligare en processledare anställts, vilket har utmanat metodutöandet i processen eftersom den anställde fick sätta in sig i metodarbetet i processen. Verksamheten i Örkelljunga har bistått med extra utrymme för processens aktiviteter, parallellt med

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

## METOD

Nedan beskrivs processens metod som bygger på ett program om 12 veckors obligatorisk aktivitet, om inte annat resultat uppges:

- 8 veckor, fördjupad kartläggning och föreläsningar
- 4 veckor, praktik (kan bli förlängt upptill 3 månader)
- 12 veckor (ej obligatoriskt), upprätthållning av individuell handlingsplan som exempelvis jobsök, utbildning, praktik, etc.



32 eftermiddagsföreläsningar (4/v.) genomförs under respektive grupper och ämnen som diskuteras är bland annat arbetsmarknadskunskap, CV-träning, presentationsteknik, motivering, kultur, samhällskunskap, jämställdhet, hälsa och vikten av språket. Processledare tar fram och väljer vilka teman som behandlas. I detta arbete finns en stor utmaning då tidsaspekten påverkar för- och efterarbetet i denna del av processen. Det finns även en risk i att innehåll faller bort om föredragshållaren eller processledaren av någon anledning inte kan närvara. Det finns några deltagare som är analfabeter i de aktuella grupperna (grupp 5 och 6), vilket har bidragit med att bitar av metoden har både fått förlängas och förenklas. Processledarna menar även på att vissa deltagare kommer att få spendera större delen av sin tid i AMI:s produktion (när verksamheten öppnar upp igen) för att ta del av arbetsmarknadens system på ett praktiskt sätt, vilket är en positiv möjlighet för deltagarna att praktisera arbetsmarknadskunskap. Processerna har även startat grupp 6 innan grupp 5 avslutats<sup>2</sup>, för att hinna med ansökans krav om 3 starter per år. Detta har ställt krav på planering

<sup>2</sup> Antal aktuella deltagare Första Steget:



utifrån verksamhetens och pandemins förutsättningar. Utifrån de aktuella grupperna har fler kvinnor, än män remitterats till processerna. Detta visar på att fler utrikesfödda kvinnor än män som tillhör målgruppen finns i Arbetsförmedlingens kandidatbank.

Första och Jämna Stegets metod är uppbyggd efter individuella handlingsplaner (se bild ovan), som innebär att deltagarna har olika behov vilka kommer fram under kartläggningsfasen. Med detta sagt innebär det att deltagarna får 32 obligatoriska (modul 1) föreläsningar under sin process, men att det sedan kan se olika ut beroende på den individuella handlingsplanen (modul 2). Metoden är även skraddarsydd efter deltagarnas SFI insatser, vilket innebär att deltagarna har möjlighet till att parallellt delta i båda insatserna. Processledarna kommer även att utveckla skattningsverktyg, för att kunna mäta deltagarnas progression i processerna. Syftet med skattningsverktyget är att redovisa stegförflyttning mot arbetsmarknaden, istället för att enbart referera till avslut mot arbete eller studier.

Inom perioden för grupp 2 och 3 drabbades hela världen av en pandemi (Covid-19), vilket i sin tur begränsade samtliga områden i samhälls- och arbetslivet. En sådan begränsning kom även på tal i Örskelljunga, då verksamheten AMI valde att stänga/stoppa externa besök. Detta innebar att inga deltagare eller externa besökare (utanför kommunens personal) fick besöka AMI:s verksamheter. Processledarna var tvungna att ställa om och vara flexibla i metodutövandet, genom att växla om från fysiska besök till digitala. Dessutom var processledarna tvungna att ta fram hemuppgifter till deltagarna, som kunde följas upp via telefon eller videomöten. Processledarna har även bokat individuella besök med deltagarna via digitala kanaler, vilket har fungerat över deras förväntan. Trots Covid-19 har AMI valt att slå upp ett tält på en utomhusyta vid verksamheten under våren och sommaren, för att kunna erbjuda deltagarna fysisk närvaro i begränsat antal. Med detta sagt kommer deltagarna inte kunna närvara i helgrupp, utan antal deltagare på plats i tältet kommer att begränsas utifrån AMI och FHM restriktioner.

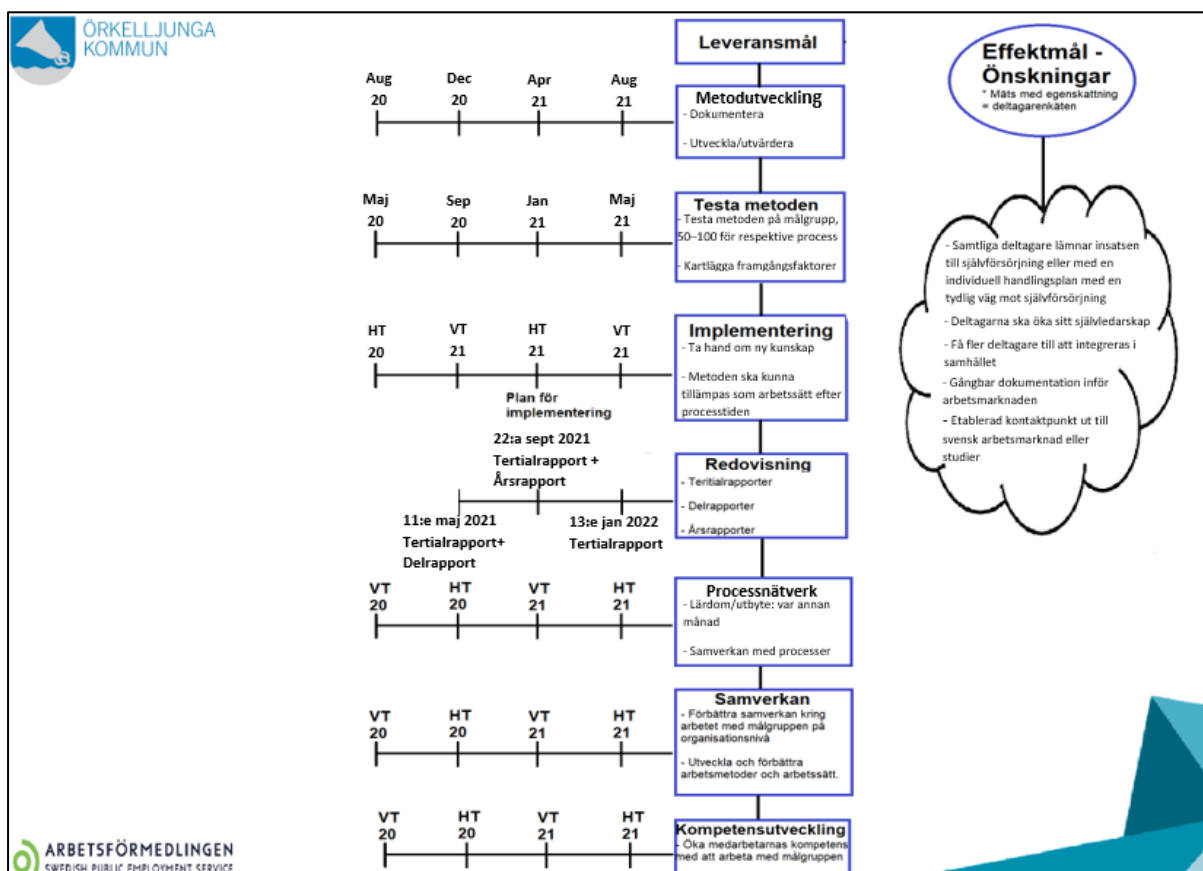
Metoden fokuserar även på att bryta könsstereotypa föreställningar mellan könen, vilket den under processens gång har lyckats med. Första och Jämna Stegets deltagare har deltagit i gruppaktiviteter, där männen till en början tog över samtalen i rummet. Processledarna lyckades med att bryta detta och skapa ett jämställt samtal mellan deltagarna, genom att (vid vissa tillfällen) tysta ner de manliga deltagarna och istället ställa frågor till de kvinnliga deltagarna. Innebörden av detta har varit att visa en symbolisk markör, som tydliggör att kvinnor har lika rätt till talan som män. Deltagarna i de båda processerna är positivt inställda till att utveckla sina samhällskunskaper gällande olika normer och värderingar. Dessutom tycker deltagarna att gemensamma aktiviteter mellan Första och Jämna Steget "är bäst", eftersom de kan ta lärdom av varandra samt att könsneutralitet speglar det svenska arbetslivet.

- 
- Grupp 5: 11 deltagare varav 6 analfabeter
  - Grupp 6: 14 deltagare varav 1 analfabet

**Antal aktuella deltagare Jämna Steget:**

- Grupp 5: 10 deltagare
- Grupp 6: 5 deltagare

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



## MÅL OCH UPPFÖLJNING

Nedan beskrivs processens mål samt uppföljning av målen efter processens hittills genomgångna 18 månader:

### Uppföljningsprocess:

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

Processerna fortlöper med avstämningar och möten mellan parter tillhörande styrgruppen. Första och Jämna Steget uppfyller fastställd tidplan. Under avstämningsmöten med processledarna har P&P följt upp processernas mål, samt utvärderat samverkan utifrån processledarnas perspektiv. Vid nästa årsrapport kommer P&P även att utvärdera samverkan utifrån parternas perspektiv, genom bland annat enkätunderlag.

#### **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

Det finns en etablerad samverkansstruktur i Örkelljunga, som talar för att fördjupad samverkan mellan parterna är möjlig. Denna etablering har varit närvarande innan processernas start och det har inneburit, att Första och Jämna Steget hade tydliga samverkansstrukturer från start. Däremot genomgår Arbetsförmedlingen en omorganisering, vilket har skapat hinder för den befintliga samverkansstrukturen i processerna. Trots detta har samverkan fungerat bra och deltagare till processerna har skrivits in. Som tidigare nämnt är processerna fysiskt placerade på AMI, där "ESF-ACCESS" och "ESF-Digips" finns fysiskt närvarande. Innebörden av detta är att processernas deltagare har möjlighet till att, utveckla sina digitala kunskaper (som börjar inkluderas i metoden) och ta del av den interna arbetsträningen i byggnaden. Detta parallellt med att processledarna "förenklat" metodens innehåll, för de analfabetiska deltagarna som senast remitterats in. Vidare innebär detta att processledarna arbetar motivationshöjande och förebyggande.

#### **Uppföljning av deltagande organisationer:**

- Löpande skattning av insatsens utfall
- Samverkansgruppsmöten
- Styrgruppsmöten

Uppföljning och avstämning på sittande styrgruppsmöte där punkterna lyfts. Processledarna närvarar under styrgruppsmöten, för att informera styrgruppsrepresentanterna om Första och Jämna Steget. Däremot rekommenderar vi att processledarna skiftar fokus från informationshantering till implementering av metoden. Därav kommer processledarna inom snar framtid att tillämpa processvisionen (se sida 10), för att diskutera implementering av metoden med styrgruppen. Samverkansgruppsmötena har fungerat bra, trots utmaningar med Arbetsförmedlingens omorganisering.

#### **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. Vissa av dessa mål kommer att presenteras under "RESULTAT" kapitlet (se sida 18). Däremot arbetar processledarna kontinuerligt med att sprida information om det svenska samhället till deltagarna, samtidigt som deltagarna bidrar med att utveckla processledarnas kunskap kring deras kultur. Därav uppnår deltagarna en högre integration i samhället, genom att det sker en dialog mellan två olika "kulturer".

### **Uppföljning av deltagare (Första och Jämna Steget) i dialog med processledare:**

- Ökad språklig förmåga:
  - Processledarna menar på att deltagarnas svenska språkkunskaper utvecklats, genom föreläsningar, hemuppgifter och individuella samtal. Deltagarna har även lärt sig att kommunicera under en arbetsintervju. Deras förmåga har utvecklats eftersom de har befunnit sig i en miljö där de har uppmuntrats att prata om olika ämnen, med ett fokus på den svenska arbetsmarknaden.
- Utvärdering av etablerade nätverk:
  - Processledarna har lyckats med att etablera tillfälliga nätverk genom att ta kontakt med olika kommunala arbetsgivare, men har dock inte lyckats att ha fasta praktikplatser förutom McDonalds som är villiga att ta emot 2 praktikanter/gången. De försöker fortfarande hitta ett sätt att engagera olika arbetsgivare, för att kunna fastställa praktikplatser och hitta en strategi/struktur för praktikanskaffning i framtiden.
- Uppföljning av deltagarens förmågor och kompetenser utifrån krav, som ställs och behov som finns på arbetsmarknaden:
  - Deltagarnas kompetenser och förmågor är varierande utifrån deras individuella kunskaper. Processerna har haft högskoleutbildade deltagare som pratar flytande svenska, men även deltagare som är analfabeter och som inte har kunskaper av svenska språket eller några arbetslivserfarenheter. Majoriteten är dock språksvaga och de saknar arbetslivserfarenhet. Första Stegets deltagare har mindre arbetslivserfarenhet i jämförelsevis med deltagare från Jämna Steget, samtidigt som den sistnämnda processens deltagare brukar ha lägre språkkunskaper än den förstnämnda processens deltagare. För de deltagarna som varit ute på praktik, kan en förbättring i deras språkliga kunskaper och deras generella kompetenser om arbetslivet märkas. Detta genom att de följer rutiner och regler, respekterar tider, har bra kommunikationsförmåga och kan förstå samt ge instruktioner.
- Utfall av studier under projektperiod:
  - 20 deltagare (**19%**) av 107 deltagare har gått vidare till studier (Sammanlagt från Första och Jämna steget). Av dessa 20 är det 14 kvinnor, 70% (Första Steget) och 6 män, 30% (Jämna Steget), som gått vidare till studier. Några deltagare valde att studera vidare på Komvux, medan andra valde att studera yrkesutbildningar med eller utan språkstöd. Djupare förklaring kring utfall av studier under projektperiod finns på sidan 18.
- Utfall av valideringar av formella kompetenser:
  - En deltagare hade validerad utbildning som svetsar, som var validerad av "Universitets- och högskolerådet (UHR). Andra hade utbildningar som sjuksköterska, lärare i engelska och

historia, bildlärare, m.m. och även de var validerade av UHR, som resulterade i information/slutsats om att den enskilde inte har kompetens att jobba i Sverige utan kompletteringar.

- Utfall av kompetensutvecklingsinsatser:
  - Deltagarna har fått delta i föreläsningar för att få en ökad kunskap om hur arbetslivet fungerar i Sverige, allt från svensk arbetskultur till praktiska delar som exempelvis: skapandet av ansökningshandlingar. Andra kompetensutvecklingsinsatser som deltagarna har fått ta del av är arbetsträning, praktik, motivations- och stödsamtal för att öka deltagarnas självförtroende, samt stötta individen att ta fler steg för att närma sig arbetslivet. Processledarna har arbetat flexibelt med detta för att finna individuella lösningar till att utveckla deltagarnas kompetenser, genom att ta hänsyn till individuella skillnader och förutsättningar.
- Utfall av praktikperiod:
  - Samtliga deltagare fram till Covid-19 utbrottet har blivit erbjudna praktik. Detta innebär att vissa "Covid-19" restriktioner har utmanat metodens modul 2 (praktik), där vissa deltagare inte kunnat erbjudas praktikplats. Dessa deltagare har istället fått internt arbetsträna eller fullfölja sin individuella handlingsplan med exempelvis CV- och intervjuträning. Hittills har 31 (29%) av totalt 107 deltagare varit i praktik (med hänsyn till att 19 deltagare inte hunnit komma till praktikperioden enligt metodens planerade innehåll). 17 av dessa har varit från Första Steget och 14 från Jämna Steget. Dessutom har Första Steget haft totalt 62 deltagare inskrivna, vilket är mer än Jämna Steget som har haft totalt 47 deltagare inskrivna. Innebörden av detta är att antal praktikplatser mellan könen sett relativt jämställt ut. Vissa praktikplatser har vidare lett till anställning, medan andra har identifierat deltagarnas yrkesmässiga brister. Processerna har dessutom sedan start haft utmaningar med etablerandet av näringslivskontakter, parallellt med att arbetsgivarna trösklar är för höga vilket också har utmanat metodens praktikutövande.
- 75% av de deltagare som genomfört hela perioden på 12 veckors obligatorisk aktivitet ska ha en tydlig plan mot arbete eller studier, gäller ej i de fall ohälsa identifierats som ett hinder:
  - De flesta deltagare har lämnat insatsen med en tydlig planering mot arbete eller studier. Däremot är det 5 deltagare som avslutats utan någon tydlig plan mot arbete eller studier, eftersom de antingen har flyttat från kommunen eller avbrutit insatsen mitt i på grund av olika skäl (mammaledighet, hög frånvaro). Detta innebär att totalt 102 deltagare (95%) av 107 deltagare, har en plan mot arbete eller studier.
- Identifierad ohälsa:
  - Ingen identifierad ohälsa.
- Närvaro på minst 80%:
  - Pandemin har försvårat möjligheten att mäta frånvaron på det traditionella sättet, eftersom processerna fick flytta majoriteten av fysiska aktiviteter till digitala kanaler. Deltagarnas närvaro (generell bedömning) har varit hög och majoriteten respekterar sin individuella planering. Deltagarnas frånvaro berodde främst på deltagarnas svårigheter att förstå aktivitetsschemat, samtidigt som andra anledningar till frånvaro var VAB, körkortslektioner, tider hos läkare, etc.

### Uppföljning deltagarnas perspektiv via enkätunderlag (Första Steget):

För att kunna ta del av deltagarnas perspektiv på processen har en enkät för grupp 3 och 4 delats ut. Enligt enkätunderlaget finns det vissa deltagare som inte har svarat på alla frågor, men detta tar P&P ansvar för och kommer i framtida utskick att göra enkätgenomförandet obligatoriskt via systemet. Det är av denna anledning som vi inte kan på korrekt sätt uppskatta antal respondenter. Vanligtvis brukar deltagarna närvara fysiskt vid genomförandet av enkäten, men på grund av Covid-19 har denna möjlighet varit begränsad. Detta har inneburit att deltagarna fått genomföra enkäten på egen hand digitalt. Sammanställningen nedan baseras på deltagarnas perspektiv, vilket även finns som separat bilaga till rapporten.

Enkätgenomförandet gällande **grupp 3** resulterade i att enbart 3 deltagare deltog. Orsaken till detta kan vara att resterande deltagare avslutades, innan enkätgenomförandet tog form eller att deltagarnas digitala kunskaper inte var tillräckliga för genomförandet. Trots detta är det av stor vikt att fokusera på enstaka frågor, för att kunna upptäcka eventuella brister i metodutövandet gällande grupp 3. Utifrån svaren fick 33,3% aldrig tid att ställa frågor till processledare (fråga 4), vilket kan ha att göra med transformationen från fysiska till digitala föreläsningar. Vår rekommendation är att processledarna hittar ett sätt eller avsätter en "digital tid", där deltagarna kan ställa frågor digitalt. Ett tips är även att sammanfatta varje föreläsningmoment, samt skicka ut powerpoint från föreläsningstillfällena till deltagarna för att ge de möjlighet att förbereda eventuella frågor till den "digitala frågetiden". 33,3% tyckte att språkstödet inte var till någon hjälp, men detta kan ha att göra med att språkstödet var en arabisktalande processledare som kunde per automatik översätta varje moment. Detta kan ha bidragit till att språkstödet inte var relevant för denna typ av frågor. Detta parallellt med att 33,3% tycker att de inte kommer ha nytta av kunskaperna de fått i processen. Vår rekommendation är att processledarna analyserar denna fråga och försöker komma fram till, varför deltagarna inte skulle kunna ha nytta av kunskaperna de fått.

Enkät genomförandet gällande **grupp 4** resulterade i mestadels positiva svar, samtidigt som det finns några svar att ta hänsyn till. 20% av deltagarna var "delvis missnöjda" med föreläsningarna i Första Steget, vilket kan bero på fler olika faktorer. En faktor som kan spela större roll är att föreläsningarna numera sker via digitala kanaler, vilket kan påverka vissa deltagare negativt. Däremot rekommenderar vi att processledarna inför (om möjligt) fler digitala aktiviteter, som på sikt kan underlätta deltagarnas deltagande digitalt. Fråga 4 lyder: "Hade du mycket tid och möjligheter (chanser) att kontakta processledarna/handledarna", där 20% svarade att de aldrig fick tid till frågor. Detta svar är värt att analysera och eventuellt åtgärda inför nästkommande grupp. Enligt följdfråga 5 har deltagarna inte kunnat få praktikplatser, på grund av Covid-19. Praktikplatser är en stor del av metoden som inte kunde testas utförligt, vilket innebär att Covid-19 utmanar metodens modul 2. Dessa utmaningar är värda att sammanfatta och dokumentera ner, inför eventuellt kommande processer och implementering av metoden.

2 deltagare förväntade sig att få ett arbete efter sitt deltagande i processen, samtidigt som en deltagare önskar att få utveckla sina svenska språkkunskaper (utifrån följdfråga 2). Fråga 12 och 13 behandlar både språkstöd och förbättring av deltagarnas svenska språkkunskaper, där 20% svarade på att språkstödet var "någorlunda bra" samtidigt som 40% svarade att de någorlunda förbättrat sina svenska språkkunskaper. Anledning till detta kan vara att deltagarna mestadels är

arabisktalande, vilket innebär att en stor del av informationshanteringen sker på arabiska deltagarna emellan. Därav rekommenderar vi att denna dialog förs med samverkansgruppen, för att förstå risken av att remittera in enbart arabisktalande deltagare. Det kan även vara så att det är dessa typer av deltagare som finns, vilket slutligen innebär att det är svårt att kunna göra något åt saken. 60% (fråga 15) menar på att de någorlunda kommer att ha nytta av kunskaperna de fått i processen. Vår rekommendation är att processledarna följer upp svaret på denna fråga, för att ta reda på varför det just är att de "någorlunda" kommer att ha nytta av kunskaperna de fått. Slutligen skulle 20% avseende fråga 16 inte rekommendera Första Steget till en vän, vilket kan ha att göra med enkätens tidigare svar (se ovan).

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

- Starta mindre grupper om 5–10 deltagare

Detta mål har uppfyllts och totalt sett har processen Första Steget haft 62 deltagare<sup>3</sup>. Däremot har målgruppen förändrats från och med grupp 4, där vissa deltagare varit analfabeter. Denna typ av målgrupp fanns inte beskriven i ansökan och därav bör samverkansorganisationen se över remitterandet av framtida deltagare. Detta eftersom det finns en risk med implementering av metoden, då processen fått ändra metodens innehåll på grund av processens "nya målgrupp".

#### **Övergripande mål för medarbetare i organisationen:**

- Ökad förståelse för målgruppen:
  - Processledarna har utvecklat sin kunskap kring deltagarnas behov, samt vilka områden som är bristande, vilka metoder som fungerar för kommunikation och motivering. Genom denna utveckling anser processledarna att de kan kommunicera och nå ut till deltagarna på ett utvecklat pedagogiskt sätt. Processledarna använder sig av olika strategier för kommunikation, exempelvis bilder och tolkning i viktiga möten. Under individuella möten och coachande samtal hade processledarna chansen att föra en öppen dialog med deltagarna och be om feedback på processens aktiviteter. Deltagarna har fått uttrycka sig kring vilken information de ville ta del av, vilket innebär att processledarna formade metodens innehåll bland annat utifrån deras behov. Deltagarna var delaktiga under hela resan och tillsammans med processledarna byggt upp aktiviteter, som syftar på deras åsikter och behov.
- Ökad kompetens:
  - Processledarna har fått kunskap om projektledning och strategier för kommunikation, samt olika tekniker som bidrar till att representera deltagarna bättre framför arbetsgivaren. Under processen har processledarna utvecklat sin kompetens kring coachande samtal, ledarskap och olika strategier för kommunikation med utrikesfödda med hjälp av

---

<sup>3</sup> Antal deltagare gruppvis:

- Grupp 1: 9 deltagare
- Grupp 2: 8 deltagare
- Grupp 3: 10 deltagare
- Grupp 4: 10 deltagare
- Grupp 5: 11 deltagare
- Grupp 6: 14 deltagare

bildstöd. För att kunna utveckla metoden har kravet varit att processledarna har en djupare förståelse för processens målgrupp, deras behov och kapacitet till att fullfölja varje metodologiska moment. Processledarna arbetade med deltagare som i stora drag hade olika nivåer och kompetenser, vilket indirekt tvingade processen till att ändra metodens innehåll för att kunna möta målgruppens behov. Genom målgruppsändringen i processen har processledarna utvecklat sitt sätt att mäta resultat på, som handlar om stegprogression mot arbetslivet.

- SUS-rapport:
  - Processledarna har inte fått tillgång till SUS-systemet, vilket innebär att det inte finns någon rapport kring detta. Enligt processledarna är detta en utdragen process, som (förmodligen) inte prioriteras av systeminnehavarna. Med detta sagt har processledarna inte möjlighet att ta fram SUS underlagen, men arbetar aktivt vidare med att få tillgång till systemet.
- Samverkan med samverkansgruppen:
  - Samverkansgruppen består av representanter från Arbetsförmedlingen, SFI, kommunen och processledare. Gruppen har möten månadsvis för att diskutera deltagarnas specifika behov, eventuella kandidater för framtida gruppstarter och hur samverkan kan utvecklas ytterligare. Processerna har även ett etablerat nätverk med andra FINSAM processer, där de träffas 1 gång per halvår för att diskutera hur samverkan kan utvecklas. Processledarna har även etablerad kontakt med styrgruppen, som de informerar om processernas framgångar och utmaningar.

## UTMANINGAR

Nedan, processledarnas identifierade utmaningar med kommentarer:

- Implementering av metoden:
  - Processerna har genomgått kontinuerliga metodologiska förändringar, eftersom de senaste grupperna har varit annorlunda. Med detta sagt har processernas målgrupp förändrats till att även inkludera analfabeter, vilket vidare innebär att metoden (i ett sent skede) genomgår stora förändringar. Dessa metodologiska förändringar kommer att prövas, men kommer även ha pressade tidsramar för att utvecklas. I sin tur finns det en risk med implementering av metoden inte kan fullföljas, eftersom de processerna inte kommer hinna att testa de senaste metodologiska förändringarna.
- Utveckling av metod, sammanställning och dokumentation av framtaget material:
  - Tidsbristen har och kommer även att vara en utmaning i kommande processperiod.
- Säkerställa rekrytering av ”rätt” deltagare till projektet:
  - Det finns en utmaning med att sent remittera den förändrade målgruppen till processerna, vilket har resulterat i att analfabeter remitterats in i processerna. Detta har i sin tur inneburit att processernas målgrupp förändrats, vilket har komplicerat metodutövandet.
- Praktikplatser
  - Processledarna har letat efter praktikplatser till deltagarna, men detta har varit utmanade på grund av arbetsgivarnas krav och Covid-19. Enligt processledarna är



målgruppen "främmande" för det lokala näringslivet, vilket försvårar praktikutövandet i processerna.

- Attityd hos deltagare/arbetsgivare, arbetsgivare/deltagare
  - Deltagare (som varit ute på praktik) har haft en positiv inställning till arbetsgivarna på praktikplatserna vilket troligtvis påverkats av det motiverande förarbete som genomförts. Arbetsgivare i Örkelljunga efterfrågar arbetskraft med goda kunskaper i det svenska språket, parallellt med att deltagarna förstår arbetsplatsens normer. Detta har varit en stor utmaning, som hindrat vissa deltagare att komma ut på praktikplats och det kommer fortsatt att vara ett hinder i framtiden. Därav bör processledarna fortsättningsvis börja reflektera över hur arbetsgivarnas attityd kan förändras.
- Språksvårigheter
  - Deltagarnas språkliga förmåga är låg och den måste utvecklas för att kunna möta den lokala arbetsmarknadens krav. Med tanken på att processernas målgrupp förändrats och att det remitterats in analfabeter, så kommer språksvårigheten att vara en fortsatt utmaning i framtiden.
- Datorkunskaper
  - Deltagarnas datorkunskaper är begränsade, vilket innebär att aktiviteter med CV-träning tagit längre tid än väntat. Dessutom har Covid-19 satt deltagarnas och processledarnas datorkunskaper på prov, vilket har visat på att deltagarnas datorkunskaper har i majoriteten av fall varit tillräckliga för att genomföra metodens innehåll digitalt. Däremot finns det utvecklingspotential gällande skriva CV och personligt brev. Detta är något som processledarna har insett och det kommer att läggas in i modul 1.

## STATISTIK

Statistik: Nedan, målgruppen för processen - Kvinnor födda utanför Sverige som är inskrivna på Arbetsförmedlingen, öppet arbetslösa samt i program, uppdelat på kommuner inom FINSAM NNV:

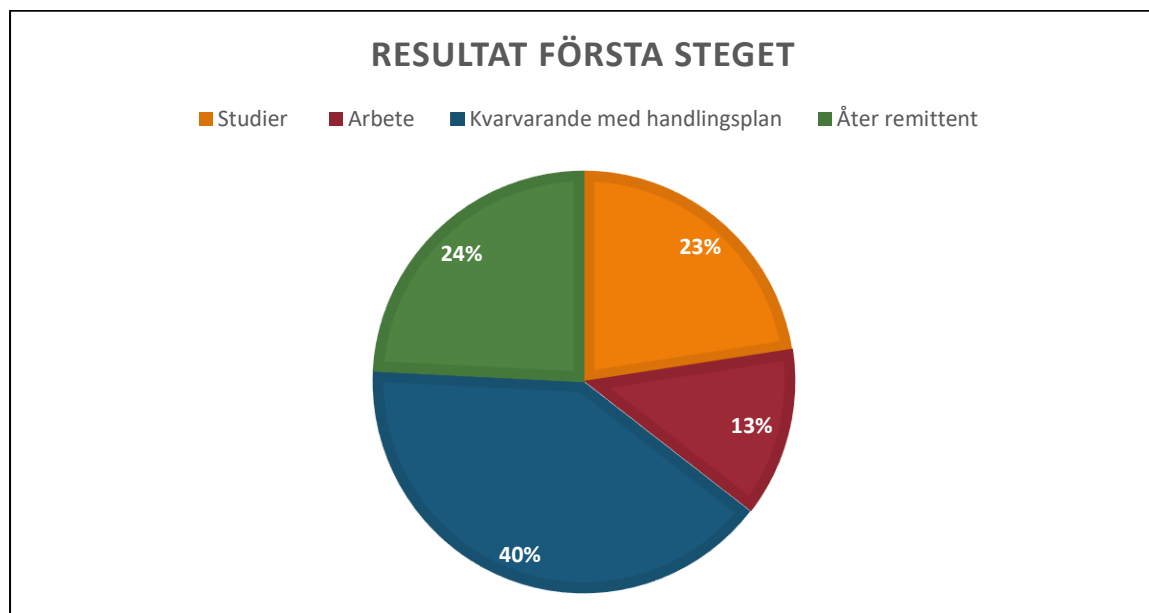
| 2020 september | Öppet arbetslösa | I program | Total |
|----------------|------------------|-----------|-------|
| Båstad         | 47               | 72        | 119   |
| Klippan        | 84               | 73        | 157   |
| Perstorp       | 52               | 110       | 162   |
| Ängelholm      | 146              | 147       | 293   |
| Örkelljunga    | 33               | 75        | 108   |

| 2021 mars   | Öppet arbetslösa | I program | Total |
|-------------|------------------|-----------|-------|
| Båstad      | 41               | 63        | 104   |
| Klippan     | 73               | 75        | 148   |
| Perstorp    | 37               | 101       | 138   |
| Ängelholm   | 112              | 157       | 269   |
| Örkelljunga | 24               | 65        | 89    |

Sedan förstudien (utifrån de två tabellerna) har samtliga kommuner i FINSAM NNV Skåne färre öppet arbetslösa kvinnor födda utanför Sverige, som är inskrivna på Arbetsförmedlingen och fler som är i program (se tabell: 2021 mars). Däremot visar den uppdaterade tabellen (mars 2021) att den öppna och totala arbetslösheten har minskat sedan den förgående FINSAM rapporten. Detta visar även på att dessa typer av insatser tillför ett mervärde, då målgruppens arbetslöshet minskar. Utifrån tabellen har även antal "i program" minskat i samtliga kommuner, vilket indikerar på att målgruppen antingen gått vidare till studier, arbete eller eventuellt flyttat från kommunerna.

## RESULTAT FÖRSTA STEGET

Från och med den 3:e september 2019 fram tills nu, har processen Första Steget haft totalt 62 deltagarna inskrivna i processen. Av dessa 62 har totalt 22 deltagare (35%) gått vidare till arbete eller studier, med hänsyn till att grupp 6 (aktuell grupp) inte genomgått processens 12 obligatoriska veckor. Detta parallellt med att processen haft deltagare som är analfabeter sedan grupp 4, vilket har utmanat avslutsorsakerna mot arbete eller studier. Som tidigare nämnt kommer processledarna inom snar framtid att utveckla en strategi/modell, där deltagarnas stegförflyttning mot arbetsmarknaden ska betraktas som resultat.



- Närvaro: ca 84% (på grund av distansutövning av metoden, har närvaron varit svår att beräkna).
- Vidare till studier: 14<sup>4</sup>
- Vidare till arbete: 8<sup>5</sup>

#### <sup>4</sup> 14 deltagare vidare till studier:

- Vård och omsorg
- GRUV med studiestartsstöd
- SAS på gymnasial nivå
- Kockutbildning
- Undersköterska utbildning
- Komvux
- Munka Folkhögskola

#### <sup>5</sup> 8 deltagare vidare till arbete:

- Undersköterska

- Kvarvarande med planering mot arbete/studier: 25<sup>6</sup>
- Åter remittent: 15

- 
- Vikarie i skola
  - Produktion
  - Lärarassistent

<sup>6</sup> **3 deltagare utan planering:**

- 1 deltagare: mamma ledig
- 1 deltagare: avbrott (oklar anledning)
- 1 deltagare: flyttat från kommunen