

DELRAPPORT

JÄMNA STEGET

6 MÅNADER 2020-09-03 – 2021-05-01



Innehåll

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER.....	3
BAKGRUND OCH SYFTE	4
ORGANISATION	5
METOD	7
MÅL OCH UPPFÖLJNING	10
UTMANINGAR	16
STATISTIK.....	17
RESULTAT JÄMNA STEGET	17

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/kollegor som har näringslivs kontakter, 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 omorganisation¹, 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

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

begränsad. Våra rekommendationer är processledarna tillsammans med Arbetsförmedlingen arbetar fram tydliga samverkanstrukturer, 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. Örskelljunga 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 rapporterar löpande uppföljningens resultat, samt inhämtar och analyserar 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. Örskelljungas FINSAM process är en anslutningsprocess till Klippan och Perstorps process, vilket innebär att syftet är detsamma men med olika geografiska utmaningar. Denna process löper även parallellt med Örskelljungas andra FINSAM process: Första Steget, som istället fokuserar på utrikesfödda kvinnor. 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.

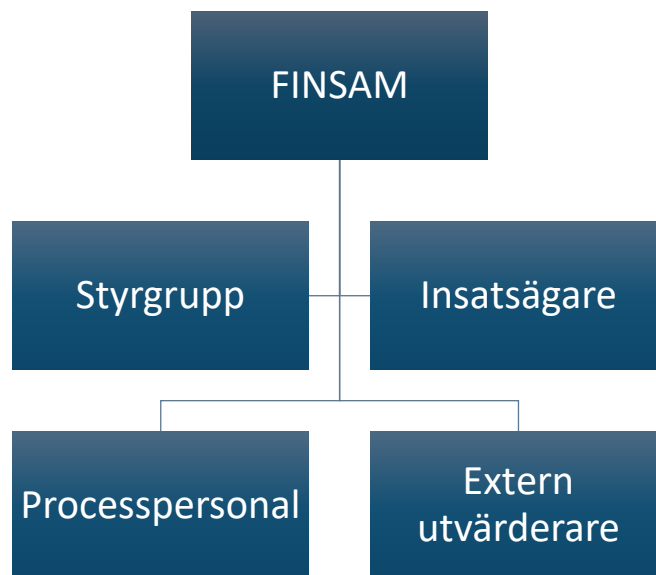
Vi vet även om att ett stort antal individer tillhörande målgruppen står utanför arbetsmarknaden eller studier i längre perioder, framför allt under och efter pandemitider. Denna kunskap stärker bilden av det behov som finns av att arbeta med målgruppen i projektet, samtidigt som den rådande krisen (Covid-19) 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 Örkelljunga kommun
- Enhetschef arbetsmarknads och integrationsenheten Örkelljunga 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 litet, 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
- Integrationsamordnare 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 önskat resultat.



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 Jämna Steget och den andra processledaren för Första 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.

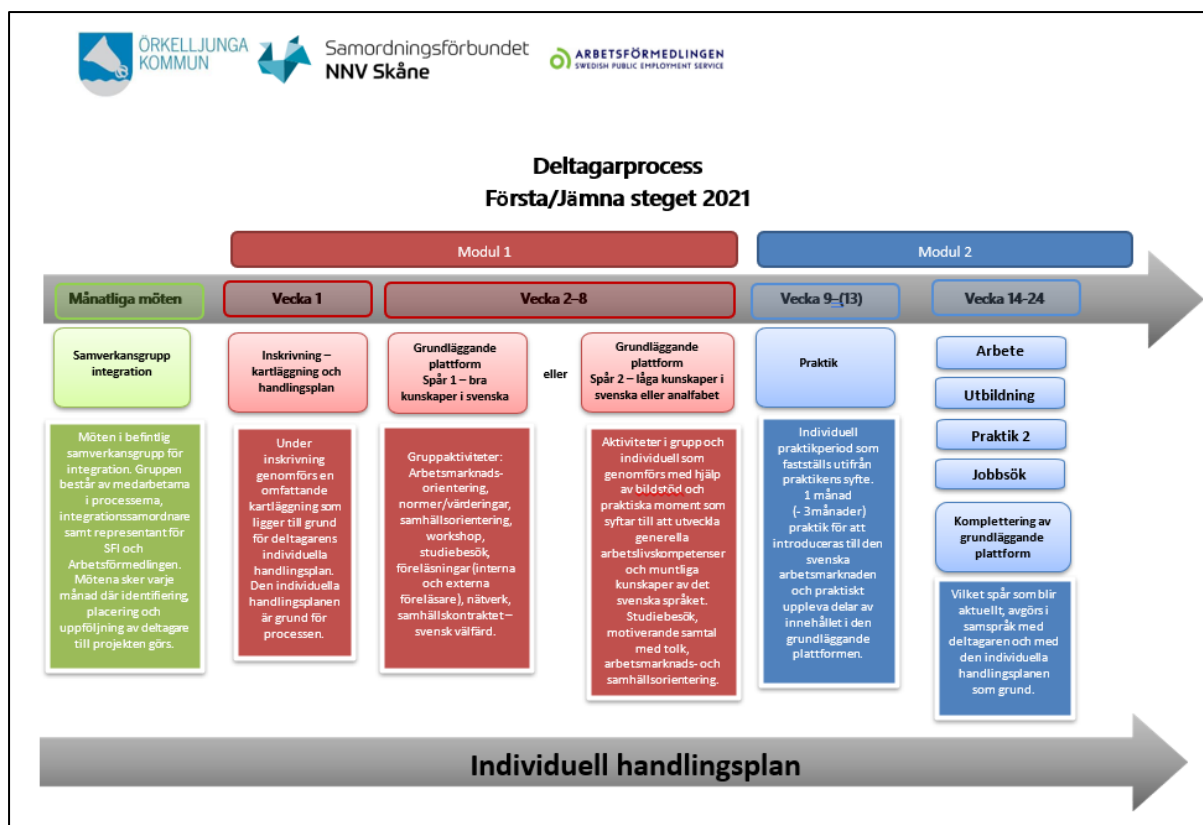
Första Steget	Jämna Steget
Örkelljunga	Örkelljunga
1 x 100% processledare	1 x 100% processledare
100%	100%

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 metodutövandet i processen eftersom den anställda 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 jobbsök, utbildning, praktik, etc.



32 eftermiddagsföreläsningar (4/v.) genomförs under respektive grupperiod och ämnen som diskuteras är bland annat arbetsmarknadskunskap, CV-träning, presentationsteknik, motivering, kultur, samhällskunskap, jämställdhet, hälsa och vikten av språket. Processledare tar fram och väljer vilka teman som behandlas. I detta arbete finns en stor utmaning då tidsaspekten påverkar för- och efterarbetet i denna del av processen. Det finns även en risk i att innehåll faller bort om föredragshållaren eller processledaren av någon anledning inte kan närvara. Det finns några deltagare som är analfabeter i de aktuella grupperna (grupp 5 och 6), vilket har bidragit till att bitar av metoden både har 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 avslutats², för att hinna med ansökans krav om 3 starter per år. Detta har ställt krav på planering 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), utifrån olika behov vilka kommer fram under kartläggningsfasen. Med detta sagt innebär det att

² Antal aktuella deltagare Första Steget:

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

Antal aktuella deltagare Jämna Steget:

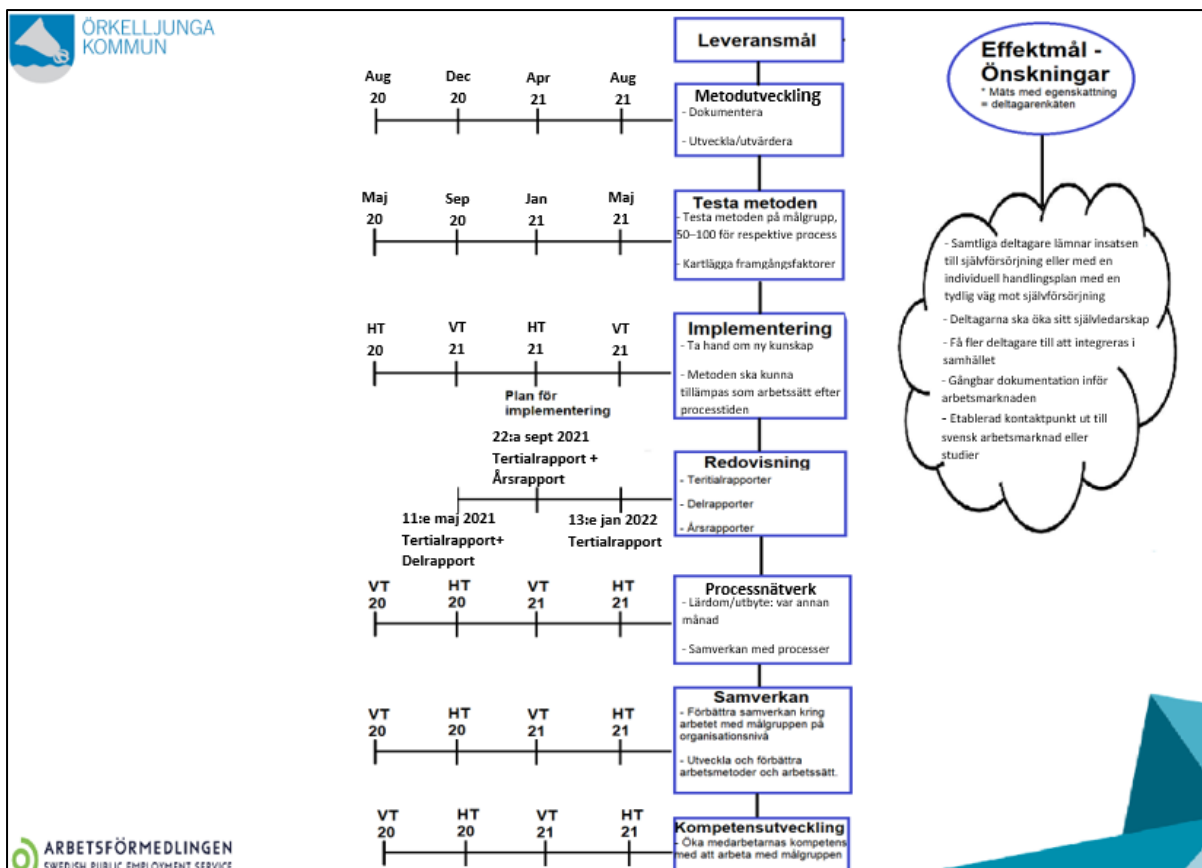
- Grupp 5: 10 deltagare
- Grupp 6: 5 deltagare

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 Örkelljunga, 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. Deltagarna kommer trots detta inte kunna närvara i helgrupp, utan antal deltagare på plats i tältet kommer att begränsas utifrån AMI och Folkhälsomyndighetens 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 samtalet i rummet. Processledarna lyckades med att bryta detta och skapa ett jämställt samtal mellan deltagarna, genom att (vid vissa tillfällen) tysta ner de manliga deltagarna och istället ställa frågor till de kvinnliga deltagarna. Anledningen till 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.

Processledarna har utvecklat en så kallad processvision (se bild nedan), för att pedagogiskt kunna 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 gav 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 implementering 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 Örkelljunga 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 Örskelljunga, som talar för att fördjupad samverkan mellan parterna är möjlig. Denna struktur fanns etablerad innan processernas start och det har inneburit, att Första och Jämna Steget haft 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. Detta innebär 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. Processledarna arbetar även 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. Processledarna kommer inom en snar framtid att tillämpa processvisionen (se sida 9 och 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 17). Processledarna arbetar 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 16.
- Utfall av valideringar av formella kompetenser:
 - En deltagare hade validerad utbildning som svetsare, 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. Vi kan se att "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. Resultatet 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 (Jämna Steget):

För att kunna ta del av deltagarnas perspektiv på processen har en enkät till 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 på korrekt sätt kan 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 för **grupp 3** har genererat i positiva svar, där det enbart är 2 respondenter som har svarat. Därav blir det svårt att bedöma eller analysera enkätgenomförandet, eftersom det inte finns tillräckligt med material att undersöka. För att undvika detta kan man ifrågasätta genomförandet av enkäten, genom att eventuellt utföra den tillsammans med processledarna via digitala kanaler. Vår rekommendation är att processledarna kollar igenom detta förslag, inför kommande genomföranden. P&P tar även ansvar för att inte skapa obligatoriska frågor i systemet för enkäten, vilket eventuellt i framtiden kan bidra till fler enkätsvar.

Svaren från enkätgenomförandet av **grupp 4** har mestadels visat på att deltagarna är nöjda med processen. Däremot finns det ett par frågor som visar på att en minoritet av deltagarna inte var nöjda med vissa delar av metodens innehåll. Fråga 4 visar på att en minoritet av deltagarna inte fick tillräckligt med tid till att ställa frågor. Anledningen till detta kan vara personalbytet i Första och Jämna Steget, vilket kan påverkat deltagarnas uppfattning genom att processerna prioriterade att göra en bra introduktion till den nya medarbetaren. Även det digitala forumet ha påverkat detta svar, vilket blir intressant att undersöka inför kommande enkätgenomföranden. Fråga 13 handlar om deltagarnas självskattning, gällande utvecklande språkkunskaper i svenska. 40% svarade att de någorlunda har förbättrat sina svenska språkkunskaper, vilket kan ha att göra med grupsammanställningen. Grupp 4 bestod mestadels av arabisktalande män som hade en arabisktalande processledare, vilket bidrog till att deltagarna (säkerligen) utnyttjade denna resurs mer än vad som behövdes. Därav har deltagarnas utveckling i det svenska språket avstannat. Våra rekommendationer är att processledarna utmanar (i den utsträckning som det går) deltagarna i det svenska språket under metodutövandet, för att experimentera med mätningen av deras svenska språkkunskaper och eventuellt bidra till en språkutveckling.

60% av deltagarna i enkätgenomförandet har svarat att de någorlunda kommer att kunna ha nytta av kunskaperna de fått i Jämna Steget. Dessa svar är värda att analyseras och bör utifrån våra rekommendationer dokumenteras. En potentiell anledning till detta kan vara att metoden fått genomföras digitalt, samtidigt som det i Örkelljunga varit ett personalbyte i processerna. Sammantaget var svaren från enkätgenomförandet positiva, men däremot fanns det svar som var viktiga att beakta.

Kvantitativt mål för processägare:

- Starta mindre grupper om 5–10 deltagare

Detta mål har uppfyllts och totalt sett har processen Jämna Steget haft 62 deltagare³. 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

³ 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

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 gjorde 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 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 etablerat nätverk med andra FINSAM processer, där de träffas 1 gång per halvår för att diskutera hur samverkan kan utvecklas. Processledarna har även etablerat 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. Processernas målgrupp har förändrats till att även inkludera analfabeter, vilket 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 varit, och kommer även fortsatt 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 Örskelljunga 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. Processledarna bör 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 att deltagarnas datorkunskaper, 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 - Män 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	55	56	111
Klippan	105	79	184
Perstorp	78	112	190
Ängelholm	143	135	278
Örkelljunga	50	59	109

2021 mars	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	46	55	101
Klippan	99	86	183
Perstorp	64	116	180
Ängelholm	111	157	268
Örkelljunga	32	65	97

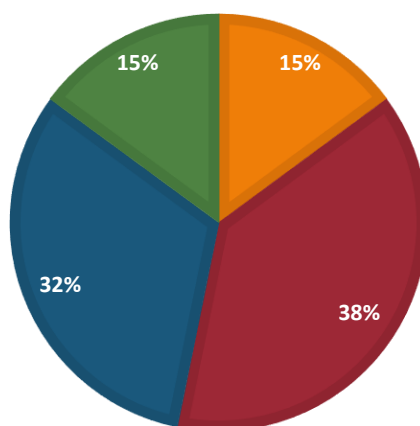
Sedan förstudien (september 2020 i jämförelsevis med mars 2021) har samtliga kommuner i FINSAM NNV Skåne färre öppet arbetslösa män födda utanför Sverige, som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Däremot har antal "i program" ökat i samtliga kommuner förutom Båstad, vilket visar att det fortfarande finns ett behov av insatser för utrikesfödda män. Statistikutdraget visar även på att den uppdaterade tabellen (mars 2021) att den totala arbetslösheten har minskat sedan den senaste FINSAM rapporten. Detta visar även på att dessa typer av insatser tillför ett mervärde, då målgruppens arbetslöshet minskar. En fundering kring statistikutdraget är att det enbart remitterats totalt 5 utrikesfödda män till processen Jämna Steget, trots att det enligt tabellöversikten ovan finns ett fortsatt behov av insatser. Anledningen till detta kan vara Arbetsförmedlingens omorganisering och att de utrikesfödda männen är "överkvalificerade", för den framtagna metoden i processen.

RESULTAT JÄMNA STEGET

Från och med den 3:e september 2019 fram tills nu, har processen Jämna Steget haft totalt 47 deltagarna inskrivna i processen. Av dessa 47 har totalt 25 deltagare (**53%**) gått vidare till arbete eller studier, med hänsyn till att grupp 6 (aktuell grupp) inte genomgått processens 12 obligatoriska veckor. I jämförelsevis med Första Stegets deltagare, så har deltagarna från Jämna Steget nått fler positiva resultat. Anledningen till detta är att majoriteten av Jämna Stegets deltagare har längre arbetslivserfarenhet än deltagarna i Första Steget, samt att de mestadels har tillräckliga språkkunskaper (enligt arbetsgivarna). Som tidigare nämnt kommer processledarna inom snar framtid att utveckla en strategi/modell, där deltagarnas stegförflyttning mot arbetsmarknaden ska betraktas som resultat.

RESULTAT JÄMNA STEGET

Studier Arbete Kvarvarande med handlingsplan Åter remittent



- Närvaro: ca 85% (på grund av distansutövning av metoden, har närvaron varit svår att beräkna).
- Vidare till studier: 7⁴
- Vidare till arbete: 18⁵
- Kvarvarande med planering mot arbete/studier: 15
- Åter remittent: 7

⁴ 7 deltagare vidare till studier:

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

⁵ 18 deltagare vidare till arbete:

- Undersköterska
- Pizzeria
- Produktion
- Lärarassistent
- Lager
- Måleri
- Säljare