

# DELRAPPORT

## NÄSTA STEG

6 MÅNADER 2020-09-03 – 2021-05-01



ÄNGELHOLMS  
KOMMUN

## Innehåll

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER.....	3
BAKGRUND OCH SYFTE .....	4
ORGANISATION .....	5
MÅL OCH UPPFÖLJNING .....	9
UTMANINGAR .....	15
STATISTIK.....	16
RESULTAT .....	17

## SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER

Som extern part är vår bedömning att processpersonalen har tillämpat ett effektivt tankesätt, där målet är att implementera metoden i ordinarie verksamhet. Processledaren som medverkar på styrgruppsmöten, förbereder ett antal frågor som syftar på implementering inför styrgruppsmöten. Processpersonalen menar dock på att metoden som helhet eventuellt inte kommer kunna implementeras i ordinarie verksamhet, utan snarare att verksamheten får ta delar av metoden och implementera "delarna" inom passande verksamhet. Vår rekommendation är att processpersonalen lyfter även denna fråga på framtida styrgruppsmöten, samt dokumenterar ner delarna som kan implementeras samt vart de kan implementeras. Detta för att kunna få en överblick av eventuella målgrupper, som skulle kunna ta del av metodens innehåll.

Processledarna har reviderat och utvecklat metoden som för tillfället består av tre moduler, där fokus läggs på individuella upplägg. Det innebär att processpersonalen informerar om det svenska samhälls- och arbetslivet, men att varje enskild deltagare får uttrycka sina önskningar/drömmar, hinder eller andra eventuella behov under individuella möten. Inför kommande grupper är vår rekommendation att processledarna dokumenterar och utvärderar varje respektive grupps genomgång i processen. Anledningen till detta är att det kan finnas andra bakomliggande faktorer hos en målgrupp (som exempelvis etnicitet, funktionsnedsättning, etc.), som påverkar resultatet och metodens innehåll. Varje grupps dokumentation kommer att underlätta arbetet med utvärdering och utveckling av metodens innehåll. Covid-19 har begränsat det fysiska utövandet av metoden, vilket har varit en utmaning. Trots detta har processpersonalen lyckats att digitalisera metodens innehåll, samt upprätthålla någon form av fysisk närvaro i begränsat antal. Responsen från deltagarna har varit positiv, samtidigt som processpersonalen understryker att målgruppens digitala kunskaper är tillräckliga för utövandet av metoden på distans. Däremot är deltagarnas datorkunskaper gällande skriva CV och personligt brev begränsade. Våra rekommendationer är att processpersonalen under de fysiska träffarna med deltagarna, har genomgång kring datorhantering gällande digital dokumentation.

Under Covid-19 pandemin har det varit utmanande att erbjuda deltagare praktikplatser, men trots detta har processen Nästa Steg haft ett positivt resultat. Processpersonalen har kontaktat mängder av arbetsgivare, som har (i vissa fall) skylt på Covid-19 och eventuellt inte erbjudit någon praktikplats. Vissa arbetsgivare är inte villiga att erbjuda vissa deltagare praktikplats, på grund av deras svenska språknivå. Resultatet av detta har varit att vissa deltagare inte fick "önskvärda" praktikplatser, utan fick istället nöja sig med något de eventuellt i första hand inte kunde tänka sig att arbeta med i framtiden. Processpersonalen har även uttryckt att det inom en snar framtid kan uppstå en konkurrens om praktikplatser med privata aktörer, vilket kan utöver Covid-19 försvåra arbetet med modul 2 och 3 i processen. Trots detta vill vi (P&P) berömma processpersonalen för att de trots utmaningarna med Covid-19, arbetar fram många praktikplatser och dessutom erbjuder deltagarna metodens innehåll på bästa möjliga sätt.

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

---

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

### Stegen i utvärderingsprocessen



”Nästa Steg – en väg för utrikesfödda kvinnor och män in på arbetsmarknaden”, är ett projekt med fokus på utrikesfödda kvinnor och män som finansieras av Samordningsförbundet Skåne NNV. Under projektperioden ska en hållbar metod skapas, utvecklas, tillämpas och implementeras i samverkansparternas befintliga verksamhet. Den totala projektperioden är mellan 2019-09-03 och 2021-12-31. Ängelholms kommun är insatsägare i samverkan med Arbetsförmedlingen.

P&P i Landskrona AB har anlåtts för extern uppföljning och utvärdering samt processtöd för att säkerställa den angivna måluppfyllelsen, samt att stötta implementeringen av modellen i befintliga verksamheter för samordningsförbundet FINSAM Skåne NNV. 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. Utvärderingen och processtödet ger en möjlighet för alla involverade att uttrycka sig och komma till tals, vilket också är en viktig beståndsdel i utvecklandet av processen. Nästa Steg är en anslutningsprocess till Klippans, Perstorps och Örkelljungas processer, vilket innebär att syftet är detsamma men med olika geografiska utmaningar. I denna rapport presenteras översiktligt de hittills genomgångna 18 månaderna i projektet.

Processen har varit aktuell i ca 18 månader och har under dessa månader fått anpassa sin metod, utifrån bland annat Covid-19 pandemin samt deltagarnas progression i processen. Vi har som extern part noterat att processpersonalen har varit väldigt drivande och kontinuerligt utvecklat metoden efter deltagarnas förmåga. Detta genom anpassning och transformation av innehållet i metoden till de digitala kanalerna, då covid-19 begränsade deltagarna för att fysiskt närvara på plats.

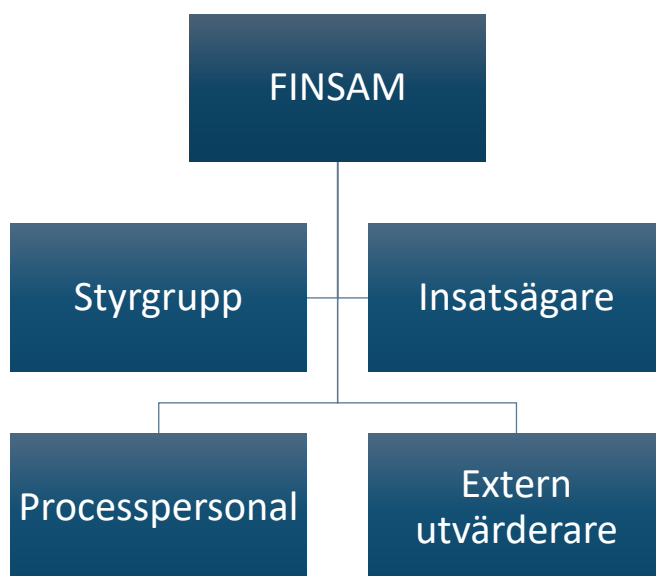
Vi vet även om att ett stort antal individer tillhörande målgruppen står utanför arbetsmarknaden eller studier i längre perioder, framför allt under och efter pandemitider. Detta beslut stärker bilden av det behov som finns av att arbeta med målgruppen i projektet, samtidigt som den rådande krisen (Covid-19)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

Projektets syfte enligt ansökan:

- Få fler deltagare från målgruppen att integreras i samhället
- Deltagare blir medvetna om sin förmåga och kompetens kopplat till de behov och krav som finns på arbetsmarknaden
- De resurser som finns i samhället kopplat till den enskilda deltagaren samordnas
- Möjliggöra för att deltagarna tar "Nästa Steg" ut i studier eller arbete
- Utveckla metoden för arbetet med den specifika målgruppen
- Öka kompetensen hos medarbetarna för vidare arbete med målgruppen

## ORGANISATION

Modellen nedan beskriver organisationen:



### Insatsägare:

- Ängelholms kommun

### Stygrupp:

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

Stygruppens uppställning bidrar till att processpersonalen kan informera om "Nästa Stegs" utmaningar och framgångar, för att sedan få ta del av stygruppens synpunkter utifrån olika perspektiv. Detta ger processpersonalen möjlighet att även föra en dialog med respektive stygrupsrepresentant, utifrån processens specifika behov. Processpersonalen kommer att börja presentera processvisionen för stygruppen, för att stimulera stygruppens tankar mot en plan för

implementering av metoden (se sidan 10). Utifrån diskussion med processledaren har styrgruppen nästintill enbart behandlat informationsspridning kring processens olika delar, vilket innebär att det finns ett fortsatt arbete kring att flytta styrgruppens fokus från informationsspridning till implementering av processens metod. Dock har processledaren formulerat specifika frågor som syftar på implementering av metoden, som styrgruppsrepresentanterna besvarar under mötena.

#### **Analysgrupp:**

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

Syftet med analysgruppen är att både lyfta specifika ärenden kopplat till deltagarnas behov och tydliggöra målgruppsbilden inför remittering av deltagare till respektive gruppstart. Detta innebär att processpersonalen har byggt upp en tydlig samverkansstruktur, som syftar till att erbjuda deltagarna den bästa möjliga servicen. Utmaningen med remittering av deltagare från Arbetsförmedlingen kvarstår och kommer att lyftas som diskussionspunkt i kommande styrgruppsmöten. Däremot har processpersonalen haft en dialog med kontaktpersonen inom Arbetsförmedlingen, där de kommit överens om att upparbeta en plan för remittering av deltagare. Processpersonalen har även utformat en samverkansmodell (se separat bilaga), som syftar på att pedagogiskt visa respektive parts tillförande i arbetet med deltagaren.

#### **Processpersonal:**

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

Processledarens roll är att driva och utveckla processmetoden och att ansvara för utförandet av innehållet i metoden tillsammans med en processmedarbetare. Detta innebär att processledaren tillsammans med processmedarbetaren ska utveckla och testa metoden, samtidigt som målgruppen ska få tillgång till det innehåll som metoden erbjuder. Processmedarbetaren kommer även att (utöver tiden i processen) arbeta på "Lärcentrum" i Ängelholm, där förhoppningsvis fler deltagare till processen kan identifieras. Under pandemitiden har processpersonalen gjort ett gediget arbete, som inneburit transformation av innehåll i metoden från fysiska till digitala träffar (avseende modul 1 i metoden), samt "jagat" efter praktikplatser vilket har visat på positiva resultat (se sida 12).

Nästa Steg kommer fortsättningsvis att behålla samma lokaler som tidigare (SFI-lokaler), vilket underlättar deltagarnas närvaro i processen "Nästa Steg". Däremot kommer den fysiska organisationen gällande arbetsmarknadsfrågor att förändras i Ängelholm, där FINSAM förstudien "En väg in" kommer att sammanföra andra arbetsmarknadsorganisationer, projekt och processer i samma fysiska byggnad som FINSAM processen "Nästa Steg". Detta kommer (förhoppningsvis) att underlätta remitterandet av deltagare till de olika insatserna, vilket innebär att utmaning med antal deltagare per process/projekt kommer att börja förebyggas. Processledarna utgår även från ett förhållningssätt som SYV:are tillämpar, vilket innebär att metoden balanserar mellan ett grupp- och individperspektiv. Detta har gett resultat genom att deltagarna har exempelvis fått komma ut i önskvärda praktikplatser, samtidigt som de fått möjlighet till att delta i individuella samtal där deras yttersta behov kommit fram.

## Nästa Steg

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

Under processens (hittills) 18 månader har processpersonalen totalt sett haft inne 50 deltagare, vilket innebär att totalt sett har processdeltagarna fördelats i 5 grupper<sup>2</sup>. Dessa grupper har varit olika varandra och testats på en metod, vars innehåll (i stort sett) varit detsamma i 18 månader. Olika deltagarna har främst handlat om språknivån och anledningen till denna typ av "testning", har att göra med att processpersonalen ville testa metodens innehåll för att kunna hitta en eller flera målgruppsbilder som metoden kan appliceras på. Processen har testat metoden på en grupp som lägst ligger på SFI B nivå, vilket har visat sig vara en svår grupp att arbeta med eftersom de inte kunde ta till sig metodens innehåll. Däremot har processen även testat metoden på flera grupper vars SFI nivå låg på C/D nivå, där responsen varit mer positiv och mest effektiv. Därav har processpersonalen insisterat på att få in deltagare, som lägst är på SFI D eller C nivå. Vidare innebär detta även att remittering av deltagare till processen underlättas, då processpersonalen kan (med hjälp av den mest anpassade målgruppsbilden) efterfråga "rätt typ av deltagare" (deltagare som har kvalifikationer för att ta till sig innehållet i metoden och avancera vidare till "nästa steg" i sin process) för FINSAM-processen Nästa Steg.

## METOD

Nedan beskrivs processens metod: Processens metod bygger på ett program om 13 veckors aktivitet:

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

Utifrån den ursprungliga ansökan för denna process, har metoden varit planlagd för 16 veckors aktivitet. Däremot har detta reviderats till 13 veckor för att deltagarna ska kunna ta del av de tre modulerna i metoden lika mycket. Med detta menas att processpersonalen till en början var för optimistiska, vilket i sin tur innebar att vissa deltagare inte kunde ta till sig metodens alla bitar fullt ut. Därav kommer 31 eftermiddagsföreläsningar (4/v.) genomföras under perioden och ämnen som diskuteras är bland annat arbetsmarknadskunskap, utbildning, CV-träning, presentationsteknik, motivering, kultur, samhällskunskap, jämställdhet, hälsa och vikten av språket. Processpersonalen tar fram och väljer vilka teman som behandlas. 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

---

<sup>2</sup> Grupp 1: 10 deltagare

Grupp 2: 10 deltagare

Grupp 3: 10 deltagare

Grupp 4: 8 deltagare

Grupp 5 (aktuell): 12 deltagare

bort om föredragshållaren eller processpersonalen av någon anledning inte kan närvara. Covid-19 pandemin har satt metoden på prov, vilket har inneburit att majoriteten av föreläsningarna har skett på distans via "Zoom". Processpersonalen har till en början utgått från att den digitala transformationen av metoden inte kommer att kunna utföras lika bra som vanligt (i fysisk form), men blev däremot positivt överraskade av det digitala genomförandet. Anledningen till att processen valde att utgå från "zoom", är för att deltagarna är bekanta med det forumet sedan tidigare via SFI kurserna. Med andra ord har processpersonalen hittat en tillfällig lösning till risken om bortfall av personal på fysisk plats. Processpersonalen har även utvecklat skattningsverktyg, som syftar på att mäta deltagarnas progression/steg mot arbetsmarknaden. Genom detta verktyg kan processpersonalen mäta andra typer av resultat, förutom avslut mot arbete eller studier.

Processen utgår från tre moduler, där den första handlar om det svenska arbets- och samhällslivets normer. Den andra processmodulen innefattar deltagarnas erfarenhetsanknytning inom olika branscher via praktik, vilket i sin tur leder till den sista processmodulen som fokuserar på jobb- och studiesök. Nästa Stegs metod är uppbyggd efter deltagarnas individuella behov, vilka kommer fram under kartläggningssfasen. Deltagarna får ta del av 31 obligatoriska föreläsningar under sin process, de får under hela deras processtid även ta del av individuella samtal där deras specifika behov kan komma fram<sup>3</sup>. Metoden är även skräddarsydd efter deltagarnas SFI insatser, vilket innebär att deltagarna har möjlighet till att parallellt delta i båda insatserna.



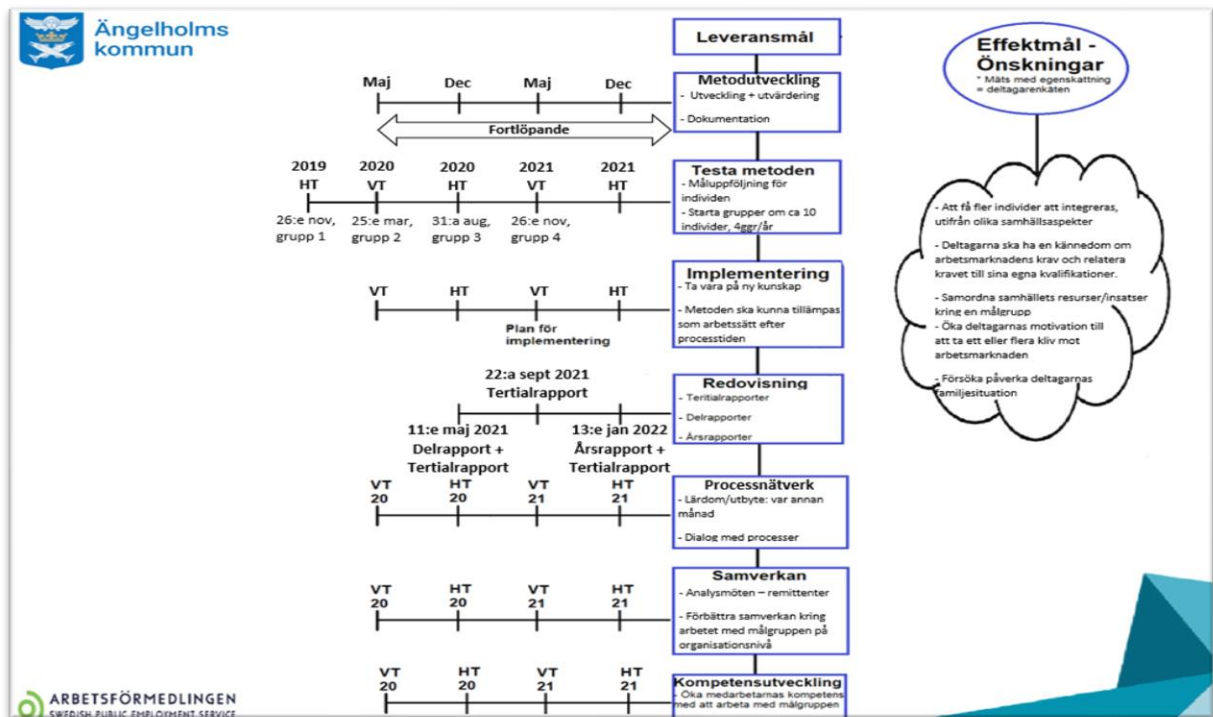
Processpersonalen har även (tillsammans med P&P) utformat en processvision, som fokuserar på leverans- och effektmål (se nedan). Syftet med processvisionen är att försöka flytta styrgruppens

<sup>3</sup> Deltagarnas behov kan bland annat bestå av:

- Tips på studier
- Upptäckande av eventuell funktionsnedsättning
- Hjälpa med myndighetskontakter
- CV- och intervju träning



fokus från informationshantering av resultat till implementering av metoden. Med detta sagt innebär det inte att styrgruppen under genomförandefasen ska ta beslut kring implementering av metoden, utan snarare börja utveckla en plan för vad, vilka och hur delar av metoden ska implementeras. Leveransmålen avser mål enligt ansökan, samtidigt som effektmålen avser önskningar eller effekter av att leveransmålen uppnås. Processpersonalen har även börjat att identifiera eventuella utmaningar med implementering av metoden, vilket vidare innebär att de i förväg presenterar ett par frågeställningar till styrgruppen kring implementeringen av metoden och sedan diskuterar dessa under styrgruppsmöten.



## MÅL OCH UPPFÖLJNING

### Uppföljningsprocess:

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

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

Nedan beskrivs processens mål samt uppföljning av målen:

### 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

Processpersonalen har arbetat med att utveckla samverkansstrukturerna mellan parterna, gällande bland annat remittering av deltagare till processen. Som tidigare nämnt har Covid-19 bidragit med utmaningar, där processpersonalen har fått ändra arbetssättet gällande fysiska träffar och möten. Detta innebär att processpersonalen har fått genomföra mötena digitalt, vilket har fungerat bättre med vissa parter än andra. Processpersonalen har även poängterat att samverka med Arbetsförmedlingen har varit frånvarande från vissa analysgruppsmöten (av förklarliga skäl), vilket har lett till att relationen mellan "Nästa Steg" och Arbetsförmedlingen har blivit lidande. Processpersonalen har vidare haft en transparent dialog med myndigheten om detta, vilket har medfört en utveckling och förbättring av processens samverkansstruktur. Detta genom att myndigheten inkommit med förslag på deltagare till framtida gruppstarter, samtidigt som det skapat en tidseffektivitet kring processpersonalens arbete i processen. Det vill säga att processpersonalen inte behöver lägga ner tid på att "jaga" efter deltagare till processen.

#### **Övergripande kvalitativt mål för deltagare:**

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

Vidare uppföljning av deltagare efter projektslut krävs för att uppfylla detta mål. Längre ner på nästa sida (sida 11) finns en övergripande uppföljning kring dessa mål.

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

- Löpande skattning av insatsens utfall
- Analysmöten
- Styrgruppsmöten
- Avstämningsmöten med extern utvärderare och processtöd

Utvärderingen sker genom intervjuer och enkäter med processmedarbetare och styrgruppsrepresentanter. Under avstämningsmöten med processpersonalen går vi igenom processens leveransmål, vilket medför en utvecklad kvalitetskontroll gällande "Nästa Stegs" måloppfyllelse. Sedan pandemistarten har de senaste möten med processpersonalen varit via "Zoom", vilket har fungerat bra ur ett tidseffektivt perspektiv. Däremot har vi inte haft möjligheten att delta på styrgruppsmöten, eftersom strukturen på detta möte ser annorlunda ut än vad den gör hos de andra processerna. Dock har processledaren (som tidigare nämnt, se sida 5) i Nästa Steg haft möjligheten att vara med och presentera processen för styrgruppsmedlemmarna.

## Uppföljning av deltagare från grupp 4 (Senaste avslutade gruppen) i dialog med processpersonalen:

- Ökad språklig förmåga:
  - Processpersonalen kan fortsatt se att den språkliga förmågan utvecklas i större utsträckning, när deltagarna får möjlighet att kombinera SFI/GRUV studier med ytterligare aktivitet - process Nästa Steg. Dessutom gör Nästa Steg ännu större skillnad i COVID-tider då deltagarnas studier fortsatt bedrivs på distans. Således blir Nästa Steg deltagarnas enda möjlighet att träffas, prata och skapa relationer med varandra, vilket bidrar till en positiv språkprogression. Processen använder sig uteslutande av det svenska språket och arbetar mycket med att bygga upp, uppmuntra och utmana deltagarna att ta vara på det fysiska mötet, genom att de får utrymma att ställa frågor. Nästa Steg använder sig fortsatt av skattningsverktygen och har nära samarbete med lärarna på SFI/GRUV.
- Utvärdering av etablerade nätverk:
  - Processen har ett fungerande nätverk av kontakter mot arbetsgivare såväl kommunalt som privat, där det finns ett återkommande intresse. Vidare arbetar processpersonalen ”hands on”, vilket innebär att deltagarna själva bestämmer och lämnar in önskemål på var de vill praktisera. Detta i sin tur leder till att processledarna måste kontinuerligt söka nya näringslivskontakter. Det bör även nämnas med tanke på rådande omständigheter att det finns ett stort intresse från arbetsgivarna, men att det inte alltid går att genomföra på grund av restriktioner/begränsningar kopplade till COVID. Processpersonalen har även fortsatt god kontakt med SFI skolan, då det faller naturligt i processen eftersom Nästa Steg delar lokaler med SFI skolan. Processpersonalen även ett nära samarbete med SYV:arna på vuxenutbildningen, återkommande kontakt med Step IN och resurscenter. Nästa Steg har även uppgraderat och bjudit in fler parter till den befintliga analysgrupp, där parterna träffas och diskuterar processen i stort och även säkerställer inflödet av nya deltagare till processen. Processpersonalen är även involverad under styrgruppsmöten i kommunen och deltar på nätverksträffar med övriga FINSAM processer.
- Uppföljning av deltagarens förmågor och kompetenser utifrån krav som ställs och behov som finns på arbetsmarknaden:
  - Processens deltagare har varit allt från analfabeter med ingen/få år skola från hemland till universitetsutbildningar inom juridik, arkitektur och fransk litteratur. Vissa deltagare har fler steg kvar för att nå den svenska arbetsmarknaden, medan några är jobbklara med visst förbehåll för just språket. Det finns deltagare som saknar arbetslivserfarenhet och deltagare med mångårig erfarenhet. Majoriteten av deltagarna saknar körkort och den digitala kompetensen är relativt låg, samtidigt som tillgång till dator i hemmet är begränsat. Praktiken har blivit ett väldigt lyckat inslag i processen och för vissa innebär det en första kontakt med arbetslivet, samtidigt som för andra en möjlighet att undersöka ett intresse och en möjlighet att knyta kontakter/bygga nätverk. Praktiken innebär även en möjlighet att praktiskt träna på det svenska språket, inom den profession deltagarna har för avsikt att arbeta inom i Sverige.
- Utfall av studier under projektperiod:
  - Under processens genomförande har processpersonalen pratat mycket, om vikten av utbildning i Sverige och avslut mot studier har varit positiva. I dagsläget (avser grupp 1–4) har **37%** av våra deltagare valt studier i någon form, där det främst handlar om GRUV-studier eftersom det inte bara stärker språket utan även öppnar dörrar mot fortsatta studier på

gymnasienivå. Det finns även flertalet deltagare som läser till undersköterska, barnskötare, inom sälj, svenska studier och arbetsmarknadsutbildningar genom Arbetsförmedlingen. I process Nästa Steg försöker processpersonalen att rusta/bygga upp deltagarna till att se ett steg längre fram, vilket ibland innebär att man får ta ett steg tillbaka och utbilda sig inom exempelvis ett bristyrke, för att på sikt ha större möjlighet att nå en tillsvidareanställning.

- Utfall av valideringar av formella kompetenser:
  - Deltagarna får fortsatt ”diplom” för slutförd insats i processen och de får även uppdaterade CV efter praktikperioderna, för att säkerställa att alla har minst en arbetslivserfarenhet på sitt CV som de kan koppla till en referens.
- Utfall av kompetensutvecklingsinsatser:
  - Deltagarna som går igenom vårt program på 11 steg får bland annat med sig:
    1. ökade kunskaper om Sverige och det svenska samhället.
    2. kunskap om den svenska välfärdsmodellen, skatt osv.
    3. kunskap om skillnader mellan att jobba med kontrakt kontra utan (jobba svart).
    4. kunskap om hur den svenska arbetsmarknaden ser ut.
    5. Kunskap om vad dolda jobb är och hur man hittar dem.
    6. kunskap om bristyrken som finns i Sverige och var jobben finns idag och om 5 år.
    7. kunskap om hur man går till väga för att söka jobb.
    8. kunskap om bemanning och rekrytering.
    9. kunskap om facket, A-kassa osv.
    10. möjlighet att skapa/skriva CV/personligt brev.
    11. information om utbildningar och var deltagarna kan hitta utbildningar.
    12. Information om CSN.
    13. möjlighet att träna upp sitt digitala jag genom att använda dator.
    14. möjlighet att stärka sitt språk då deltagarna bara pratar svenska i processen.
    15. kunskap om vad nätverk är och hur man gör när man skapar relationer i arbetslivet.
    16. intervjuträna inför kommande intervjuer.
    17. information om hälsa, varför är det viktigt att motionera och hur.
    18. praktisk erfarenhet genom praktik.
- Utfall av praktikperiod<sup>4</sup>:
  - Eftersom deltagarna väljer praktikplatser efter intressen och tidigare kompetenser så har processen överlag haft relativt stor spridning på praktikplatser inom såväl privat som offentlig sektor. Eftersom deltagarna väljer praktikplatser efter egna intressen brukar responsen av praktikperioderna bli positiv. 5 praktikperioder har resulterat i att deltagaren erbjudits anställning/säsongsanställning/timanställning. Totalt sett har 28 deltagare (93%) av 30 haft praktik (beräknat från grupp 1 till 4).

---

<sup>4</sup> **Praktikplatser från grupp 1 till grupp 4:**

- 9 inom förskola/fritids/skola/språklärare
- 5 inom matbutik/butik/handel
- 5 inom vård/omsorg/äldreboende
- 3 inom bageri/konditori/café
- 3 inom produktion/lager
- 1 inom hotell/restaurang
- 1 inom frisör/makeup/naglar
- 1 inom språkcafé

- 75% av de deltagare som genomfört hela perioden på 14 veckor ska ha en tydlig plan mot arbete eller studier, gäller ej i de fall ohälsa identifierats som ett hinder:
  - Alla deltagare som genomför hela processen får bland annat med sig ett diplom och en handlingsplan, där det står vad som hänt under processens gång. I handlingsplanen finns det även tagit upp strategi för närmsta framtiden. I de fall där deltagarna har lite lägre nivå på språket är processpersonalens rekommendation att de försöker fullfölja och slutföra SFI. Vidare rekommenderar processpersonalen även starkt, att de ska läsa svenska GRUV för det öppnar upp dörrar mot en hel del utbildningar på gymnasial nivå. I många fall finns processpersonalen närvarande, samt hjälper till med utbildningsansökningar och anställningsbeslut. Personalen i Nästa Steg är även tydliga med att man kan få fortsatt hjälp även när processtiden är slut.
- Identifierad ohälsa:
  - Processpersonalen har identifierat flera fall av både fysisk och psykisk ohälsa. I de flesta fallen rör det sig om psykisk ohälsa i form av "vardagsstress" kopplat till att det är svårt att lära sig svenska eller svårt att hitta jobb, för att kunna försörja sig själv och sin familj. Processpersonalen hanterar det på plats genom att bland annat uppmuntra, rusta och bygga upp deltagarnas motivation. I vissa fall kan det röra sig om komplicerade familjeförhållanden och skyddad identitet. Det finns även deltagare som lider av fysisk ohälsa, där kroppen inte riktigt fungerar som den ska till 100%. Det kan vara allt från dåliga ryggar till hjärtfel. I de flesta fallen är vården redan påkopplad i någon form och om det inte finns någon koppling till vård, hjälper processpersonalen med att upprätta kontakt.
- Närvaro på minst 80%:
  - Grupp 1 och 2 hade 83% närvaro, grupp 3 hade 88% och grupp 4 93% närvaro. Vård av barn, sjukdom och inbokade möten med Arbetsförmedlingen, försörjningsstöd, läkarbesök är de största anledningarna till den minimala frånvaron som existerat i grupperna.

### Uppföljning deltagarnas perspektiv via enkätunderlag:

För att kunna ta del av deltagarnas perspektiv på processen har en enkät för grupp 3 och 4 delats ut. Processledarna har som mål att utföra enkäterna fysiskt på plats, men vissa deltagare har inte haft möjligheten till att fysiskt närvara på grund av de rådande restriktionerna. Därav har vissa deltagare genomfört enkäten digitalt via enkätlänkar till genomförandet. I grupp 3 har 10 respondenter registrerats och i grupp 4 har 7 respondenter svarat på enkäten, vilket innebär att samtliga har svarat på enkäten. Angående grupp 4 har fler än 8 deltagare varit inskrivna i processen, men den ena deltagaren avslutades innan enkätgenomförandet. Deltagarsammanställningarna finns som en separat bilaga till rapporten.

Enkätsvaren gällande grupp 3 visade nästintill enbart positiva svar kring processen, men det finns vissa svar som bör iakttas. Inom vissa svar finns det en indikation på att en minoritet av deltagarna önskar språkstöd, vilket kan vara ett resultat på att individernas språknivå är för låg i relation till metodinnehållets språkkrav. Vidare fanns det deltagare som önskar att "de hade mer tid i processen" och detta tolkas som något positivt, eftersom deltagaren önskar att hen hade mer tid för att utvecklas. Samtidigt uppmärksammar detta metodens längd, som i Nästa Steg varar 13 veckor. Däremot är detta en minoritet av deltagarna som önskar att få mer tid i processen. Avslutningsvis är deltagarna nöjda med processen och önskar att få mer tid till att utveckla sina digitala kunskaper. Detta parallellt med att de vill utöka sitt sociala kapital och kombinera Nästa Steg med "arbetsmarknadsforum".

Deltagarsammanställningen för grupp 4 är lik sammanställningen för grupp 3, som talar för att majoriteten av deltagarna är positiva till processen och att det finns en minoritet som önskar språkstöd. Likt den tidigare nämnda sammanställningen, finns det deltagare som önskar att få mer tid till att utveckla sina digitala kunskaper. Detta önskemål kan (under pandemitider) vara svårt att uppfylla, men det är ett önskemål att komma tillbaka till efter att restriktionerna för fysiska träffar släppt. Utifrån enkätsvaren kan vi även se att det fanns 3 av 7 deltagare som inte kom ut i praktik, samt att de resterande 4: a deltagarna var nöjda med praktiktiden. Slutligen återkopplade deltagarna att processpersonalen bör fokusera på att organisera fler studiebesök, vilket inte är något att sträva efter (i dagsläget). Detta parallellt med att processpersonalen delar ut ett certifikat, som beskriver deltagarens progression och resultat under processtiden.

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

- Starta mindre grupper om ca 10 individer.
- Samtliga deltagare blir eller får verktyg till att bli självförsörjande.

Detta mål har uppfyllts och sammantaget har processen haft 50 deltagare inne. Samtliga grupper förutom grupp 4 har haft minst 10 deltagare inskrivna, där den sistnämnda gruppen bestod av totalt 8 deltagare<sup>5</sup>. Anledningen till detta är de tidigare presenterade samverkansutmaningarna, som processpersonalen uppmärksammat och i dialog med parterna förebyggt. Deltagarna får även samtliga verktyg för att kunna bli självförsörjande, vilket syns på deras progression inom processen men även på processens resultat (se sida 17).

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

- Ökad förståelse för målgruppen:
  - Processpersonalen lär sig nya saker om målgruppen varje dag som går. Varje grupp har haft sina utmaningar och processpersonalen känner att varje grupp överträffar den föregående, vilket på sätt och vis får tolkas som ett kvitto på att det processen gör och håller på att utveckla fungerar. Processpersonalen märker även hur viktigt Nästa Steg är för våra deltagare och att dem sätter stort värde på processens aktiviteter. Genom att arbeta nära med mindre grupper av deltagare under en längre tid, så får vi möjlighet att både se och följa upp saker som vi inte hade kunnat göra tidigare. Processpersonalen menar på att det mångt och mycket handlar om drivna människor som vill mycket, men som snabbt försvinner i mängden. Genom att arbeta på detta sätt kan processpersonalen punktmarkera bättre och sätta in rätt insats eller åtgärd betydligt snabbare. Det är deltagare som behöver bli sedda och som behöver känna, att det finns någon som bryr sig samt tror på de.
- Ökad kompetens:
  - Processpersonalen menar på att det är en både tuff och svår målgrupp som i vissa avseenden står väldigt långt ifrån arbetsmarknaden. Däremot med relativt små medel och

---

<sup>5</sup> Grupp 1: 10 deltagare

Grupp 2: 10 deltagare

Grupp 3: 10 deltagare

Grupp 4: 8 deltagare

Grupp 5 (aktuell): 12 deltagare

rätt verktyg i form av uppmuntran och coaching, kan processen hjälpa målgruppen att bli "mer attraktiva" samt sökbara på arbetsmarknaden. Processpersonalen kan även hjälpa deltagarna att klara av jobb- och utbildningsökande.

- SUS rapport:
  - Processpersonalen har försökt att få behörighet i systemet, där systemskaparen hävdar att tillgång till SUS ska finnas. Däremot kan inte processpersonalen navigera i systemet, vilket innebär att det fortfarande inte finns någon form av SUS rapportering i systemet.
- Samverkan:
  - Processpersonalen tycker att samverkan med analysgruppen fungerat väl, utifrån samtliga förutsättningar. Analysgruppen används för att stämma av nuläget i samtliga organisationer, samt till att diskutera framgångar, motgångar, resultat och deltagarinflöde till Nästa Steg. Sedan processtart har Nästa Steg haft en analysgrupp bestående av representanter från AF, IFO, vuxenutbildningen och processpersonalen. I dagsläget har analysgruppen tagit beslutet att även bjuda in representanter från SFI/GRUV samt resurscenter, då dessa står för en stor del av inflödet till processen.

## UTMANINGAR

Nedan, processpersonalens identifierade utmaningar med kommentarer:

- Utveckling och implementering av metod, sammanställning och dokumentation av framtaget material:
  - Utvecklandet av metoden sker kontinuerligt under processens genomförandefas. Däremot finns det några indikationer på att implementering av metoden kan vara en utmaning, eftersom styrgruppen (enligt processpersonalen) inte direkt behandlar implementeringsfrågan. Med detta sagt innebär det att styrgruppen indirekt/omedvetet efterfrågar ett större engagemang från processpersonalen gällande implementering av metoden, samtidigt som processpersonalen efterfrågar ett större engagemang hos styrgruppen. Processpersonalen har dock engagerat sig i implementeringsfrågan och utformat vissa frågeställningar, som styrgruppen ska svara på under mötena. Det finns även en utmaning med dokumentation av metoden, som hänger ihop med den bristande tidsaspekten i processen. Förklaringen till detta är att processpersonalen (under rådande omständigheter) inte har tillräckligt mycket med tid, för att dokumentera metoden och dess innehåll.
- Praktikplatser:
  - Processpersonalen har letat efter praktikplatser till deltagarna, men detta har varit utmanade på grund av rådande kris (Covid-19). Däremot har processpersonalen lyckats lösa önskvärda praktikplatser till majoriteten av deltagarna (ca 80%), samtidigt som resterande 20% kunde få mer individuell coaching och stöttning än tidigare. En annan utmaning med praktikplatser är de konkurrenskraftiga kompletterande aktörerna, som alltmer börjat skicka ut sina deltagare på praktik. Därav kommer processpersonalen att titta närmare på denna fråga.
- Attityd hos deltagare/arbetsgivare, arbetsgivare/deltagare:
  - Deltagare (som varit ute på praktik) har haft en positiv inställning till arbetsgivarna på praktikplatserna vilket troligtvis påverkats av det motiverande förarbete som genomförts. Arbetsgivare i Ängelholm efterfrågar arbetskraft med goda kunskaper i det svenska språket,

parallellt med att deltagarna förstår arbetsplatsens normer. Vissa arbetsgivare ställer alldeles för höga krav på deltagarna, samtidigt som de efterfrågar arbetskraft. Detta är och kommer fortsättningsvis att vara en stor utmaning för framtida deltagare, då det kommer att vara svårt för de att få en anställning. Däremot har vissa arbetsgivare valt att inte ta emot praktikanter på grund av pandemin.

- Datorkunskaper:
  - Deltagarnas datorkunskaper är begränsade, vilket innebär att aktiviteter med CV-träning tagit längre tid än väntat. Detta är något som processpersonalen har insett och aktivitetstiden kommer att utökas i framtiden. Trots detta har de digitala föreläsningarna funkade bra, vilket överträffade processpersonalens förväntningar.
- Samverkan:
  - Nästa Steg har en utmaning med att implementera en samverkan i styrgruppen, då den mötesformen är relativt "ny" kopplat till processen. Detta innebär att processen bör hitta ett sätt att få styrgruppen till att bli mer delaktiga i utvecklandet av metoden, men även till att de blir mer inriktade på implementeringsfasen. Processpersonalen har däremot börjat presentera olika frågeställningar gällande implementering av metoden, vilket förhoppningsvis kommer att ge någon effekt kring detta. Analysgruppen har också vissa utmaningar med samverkan mellan parterna, då det finns vissa frågeställningar kring remittering av deltagare. Åtgärden till denna utmaning har varit att processpersonalen haft transparent dialog med parterna, för att kunna (förhoppningsvis) förebygga utmaningen.

## STATISTIK

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

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

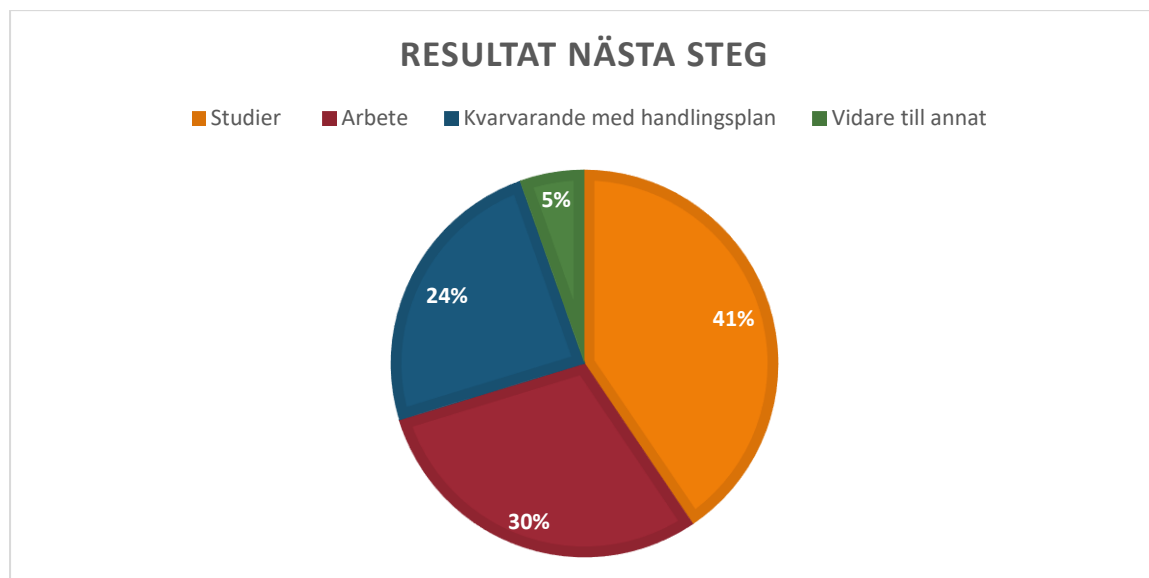
2021 mars	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	87	118	205
Klippan	172	161	333
Perstorp	101	217	318
Ängelholm	223	314	537
Örkelljunga	56	130	186



Vi kan se att samtliga kommuner förutom Perstorp och Örskelljunga hade sammanlagt fler "öppet arbetslösa" i mars 2021 (senast uppdaterad) i jämförelsevis med september 2019. Detta parallellt med att samtliga kommuner förutom Båstad, hade fler individer "i program" i mars 2021 i jämförelsevis med september 2019. Det finns även ett tydligt mönster som talar för att samtliga kommuner förutom Perstorp haft en ökad arbetslöshet på totalen, eftersom Perstorp har flertals projekt aktuella samtidigt som vissa invånare i Perstorp (med tanken på arbetsmarknadsindelningen) tillhör andra kommuner. Förklaringen till detta kan vara att pandemin bidragit till att processens målgrupp hamnar i ett större utanförskap, gällande arbetsmarknaden än tidigare. Denna statistiska beräkning visar på att dessa typer av insatser är viktiga för samhället och själva individen. Förklaringen till detta är att dessa processer möjliggör utvecklandet av ett samverkansband mellan processernas berörda parter, vilket på lång sikt kan bli mer resurseffektiva för respektive organisation och deltagare. Däremot finns det en naturlig utmaning med att skapa samt organisera dessa typer av arbets- och mötesformer, vilket fortsättningsvis kommer att vara en utmaning framöver.

## RESULTAT

Från den 3:e september 2019 fram till idag, har FINSAM-processen "Nästa Steg" haft totalt 51 deltagare inskrivna i processen. Av dessa 51 har totalt 26 deltagare (51%) gått vidare till arbete eller studier. Därav är grupp 5 inräknad i de "inskrivna deltagarna" samtidigt som gruppen är i ett tidigt stadie, vilket innebär att det inte finns några resultat att hämta från grupp 5.



- Närvaro 87%
- Vidare till studier: 15<sup>6</sup>

### <sup>6</sup> 15 deltagare vidare till studier:

- 1 deltagare: arbetsmarknadsutbildning genom Arbetsförmedlingen med inriktning "murare"
- 2 deltagare: barnskötarutbildning genom MOA lärcentrum (distans)
- 7 deltagare: GRUV-studier varav 5 med CSN
- 3 deltagare: undersköterskeutbildning med språkstöd genom Ängelholms kommun
- 1 deltagare: säljarutbildning genom Ängelholms kommun.
- 1 deltagare: Svenska 1,2 och 3 genom Ängelholms kommun

- Vidare till arbete: 11<sup>7</sup>
- Vidare med planering mot arbete/studier: 9
- Vidare till annat: 2<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> **11 deltagare vidare till arbete:**

- 1 deltagare: bageri
- 3 deltagare: lokalvård
- 1 deltagare: lagerarbete
- 1 deltagare: barnskötare
- 1 deltagare: undersköterska
- 1 deltagare: inköpsassistent
- 2 deltagare: butiksmedarbetare
- 1 deltagare: inom vården

<sup>8</sup> **2 deltagare Vidare till annat:**

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