

# ÅRSRAPPORT 2

## FÖRSTA STEGET

12 MÅNADER 2020-09-03 – 2021-09-03



## Innehåll

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER.....	3
BAKGRUND OCH SYFTE .....	4
OMVÄRLDSBEVAKNING .....	5
ORGANISATION.....	6
METOD.....	8
MÅL OCH UPPFÖLJNING .....	11
UTMANINGAR .....	18
STATISTIK.....	19
RESULTAT .....	21

## SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER

Första och Jämna Steget i Örkelljunga har valt att enbart behålla en processledare, som ansvarar för båda processerna. Anledningen till detta är för att Jämna Steget inte uppfyller de kvantitativa kraven om 5–10 deltagare per grupp, vilket innebär att den ena processledaren fick tilldelat ett annat uppdrag inom kommunen. Den kvarvarande processledaren är nyanställd och på grund av det kan implementering av metoden bli en utmaning för organisationen. En ytterligare utmaning för implementering är att metoden förändrats och förenklats, för att kunna matcha analfabeternas 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, på grund av deltagarnas bristande kunskaper inom datoranvändning. Som tidigare nämnt har större metodologiska förändringar tagit form samtidigt som den nyanställda processledaren inte haft möjlighet (utifrån ett tidsperspektiv) att sätta sig in i metodarbetet, vilket i sin tur utmanar implementeringen av metoden. Vår rekommendation är att processledaren dokumenterar ner förändringarna kring metoden och sedan dekonstruerar den, för att kunna implementera färdigutvecklade delar av metoden i befintlig verksamhet. Processledaren bör även föra en dialog med processägaren kring metodens potential, för att kunna identifiera implementeringsbart innehåll.

Som extern part är vår bedömning att det finns en risk att implementering av metoden i befintlig verksamhet inte prioriteras av styrgruppen. En förklaring till detta är att styrgruppsrepresentanterna under styrgruppsmötena fokuserar på deltagarnas resultat, istället för att ge förslag på hur implementering av metoden ska ta form. Vår rekommendation är att processledaren utvecklar diskussionsfrågor, utifrån resultatet från styrgruppsenkäten och presenterar dessa under kommande styrgruppsmöten. Samverkansgruppen med processernas aktuella parter har även identifierat en utmaning kring remittering av deltagare i processen, vilket utmanar det tidigare nämnda kvantitativa målet om 5–10 deltagare vid gruppstart. Vår rekommendation är att denna fråga prioriteras av processernas samtliga samverkansparter, eftersom rätt antal deltagare i dessa processer är en grundpelare för att metoden ska kunna testas samt eventuellt implementeras i ordinarie verksamhet.

Deltagarnas bristande språk- och datorkunskaper, försvårar deras insteg på den svenska arbetsmarknaden. Detta har identifierats utifrån processledarens kommunikation med deltagarna, men även utifrån dialoger med olika arbetsgivare. Därav bör processledaren samverka med samverkansparterna, för att eventuellt kunna 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 deras olika behov. I övrigt finns en osäkerhet och utmaning i Arbetsförmedlingens pågående omorganisation, vilket bidrar till en osäkerhet kring myndighetens roll i exempelvis samverkan. Myndighetens närvaro vid olika sammankomster är varierande och det skapar begränsningar i processernas samverkan med den berörda parten. Våra rekommendationer är att processpersonalen tillsammans med Arbetsförmedlingen arbetar fram tydliga samverkansstrukturer, för att undvika viss typ av bortfall i samverkan.

### 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 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. I denna årsrapport har informationen samlats via avstämningar med processledare, där uppföljning kring processens mål diskuterats. Årsrapporten presenterar även deltagarnas åsikter kring processen utifrån enkät- och intervjuunderlag, som de genomför i samband med deras avslut i processen. 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: Jämna Steget, som istället fokuserar på utrikesfödda män. I denna rapport presenteras översiktligt de 24 hittills genomförda månaderna i projektet.

Vi har som extern part upptäckt att det fortsättningsvis (utifrån den förgående delrapporten) finns en risk, som talar för att implementering av metoden inte prioriteras av styrgruppen. Med detta sagt innebär det att processledaren 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

## OMVÄRLDSBEVAKNING

Andra processer/projekt (förutom FINSAMS "steg"-processer) som är närliggande inom ramen för Första Steget är "Tillväxt Kvinna" och ESF-projektet "Jämställd etablering". Syftet med omvärldsbevakningen är att belysa och uppmärksamma andra nationella processer, projekt eller insatser som fokuserar på samverkan utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv. Vidare bidrar omvärldsbevakningen med inspiration till utveckling eller bildning av nya processer eller projekt, för att förstärka samverkan och metodologiska arbetssätt kring arbetsmarknadsfrågor, vilket genererar till att den arbetssökande individen blir erbjuden kvalitetsrik service.

**"Tillväxt Kvinna"**<sup>1</sup>: är ett samarbete mellan Botkyrka kommun, Arbetsförmedlingen och aktörer inom civilsamhället; Hela Människan, Botkyrka Folkhögskola och Studieförbundet Bilda. Projekttiden för "Tillväxt Kvinna" är från år 2019 till år 2021. Målgruppen för projektet är arbetslösa utrikesfödda kvinnor i åldern 25–64 år, som behöver ett samordnat stöd för att komma till arbete. Syftet med projektet är att stärka kvinnornas förutsättningar till egen försörjning, genom starkare nätverk och kontakter på arbetsmarknaden. En annan viktig del i projektet är att utveckla och pröva nya samverkansinsatser mellan de offentliga aktörerna och aktörer inom civilsamhället, för att vidare kunna erbjuda deltagarna den bästa möjliga servicen. Inom projektet "Tillväxt Kvinna" erbjuds deltagarna hälso- och arbetslivsfrämjande aktiviteter, vilket innebär att deltagarna ska både fokusera på att inträda arbetsmarknaden samtidigt som de får kunskap om sin egen hälsa.

**ESF-projektet "Jämställd etablering"**<sup>2</sup>: År 2017 fick Arbetsförmedlingen ett uppdrag att redovisa en handlingsplan, för hur myndigheten ska öka andelen utrikesfödda kvinnor som arbetar eller studerar.

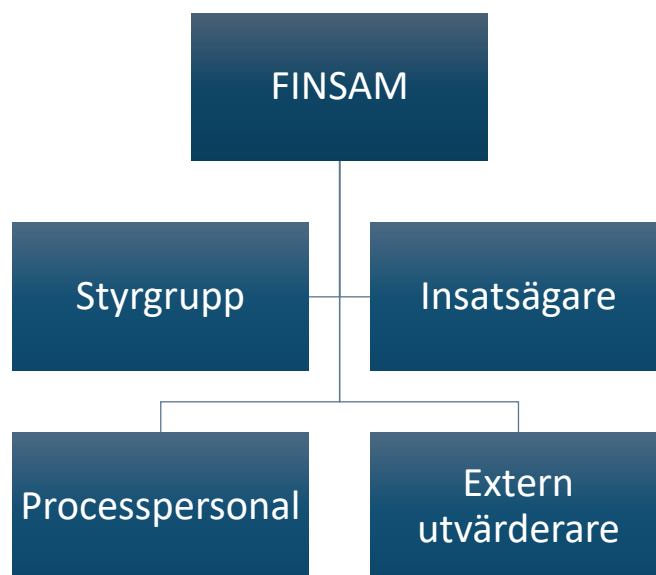
<sup>1</sup> <https://samordningsforbundethbs.se/insatser/tillvaxt-kvinna/>

<sup>2</sup> <https://nordicwelfare.org/integration-norden/exempel/jamstalld-etablering-esf-projekt-matchning-fran-dag-1-matchning-fran-dag-1-plus-metod/>

Förstudien som Arbetsförmedlingen gjorde har visat att de jobbförslag arbetsförmedlare kommer med under individuella möten har positiva effekter för den som får dem, men att fördelningen av dessa möten inte är jämställda (män får fler). Detta parallellt med att effekten av insatser är större för män än för kvinnor. Vidare har Arbetsförmedlingen tillsammans med Stockholms stad startat projektet "Jämställd etablering"<sup>3</sup>, med hjälp av ESF-medel från år 2018 till år 2021. Projektets målgrupp består av utrikesfödda kvinnor och män som har eller har haft rätt till insatser inom etableringsprogrammet, samt vid start i projektet haft uppehållstillstånd i upp till fyra år. Projektet utgår från metoden "Matchning från dag 1 (MD1), som innebär att en arbetsförmedlare i ett tidigt stadie i en insats gör en inventering av deltagarens informella kompetenser. Denna inventering ökar möjligheterna till matchning för personer, som i vanliga fall inte kommer i fråga vid matchning.

## ORGANISATION

Modellen nedan beskriver organisationen:



Insatsägare:

- Örkelljunga kommun

Stygrupp:

- Verksamhetschef socialförvaltningen, Örkelljunga kommun
- Enhetschef arbetsmarknads- och integrationsenheten, Örkelljunga kommun
- Förvaltningschef socialförvaltningen, Örkelljunga kommun
- Förbundschef FINSAM NNV Skåne
- Verksamhetschef Vårdcentralen
- Rektor Utbildningscentrum
- Sektionschef Arbetsförmedlingen
- Enhetschef Försäkringskassan

<sup>3</sup> <https://nordicwelfare.org/integration-norden/exempel/jamstalld-etablering-esf-projekt-matchning-fran-dag-1-matchning-fran-dag-1-plus-metod/>

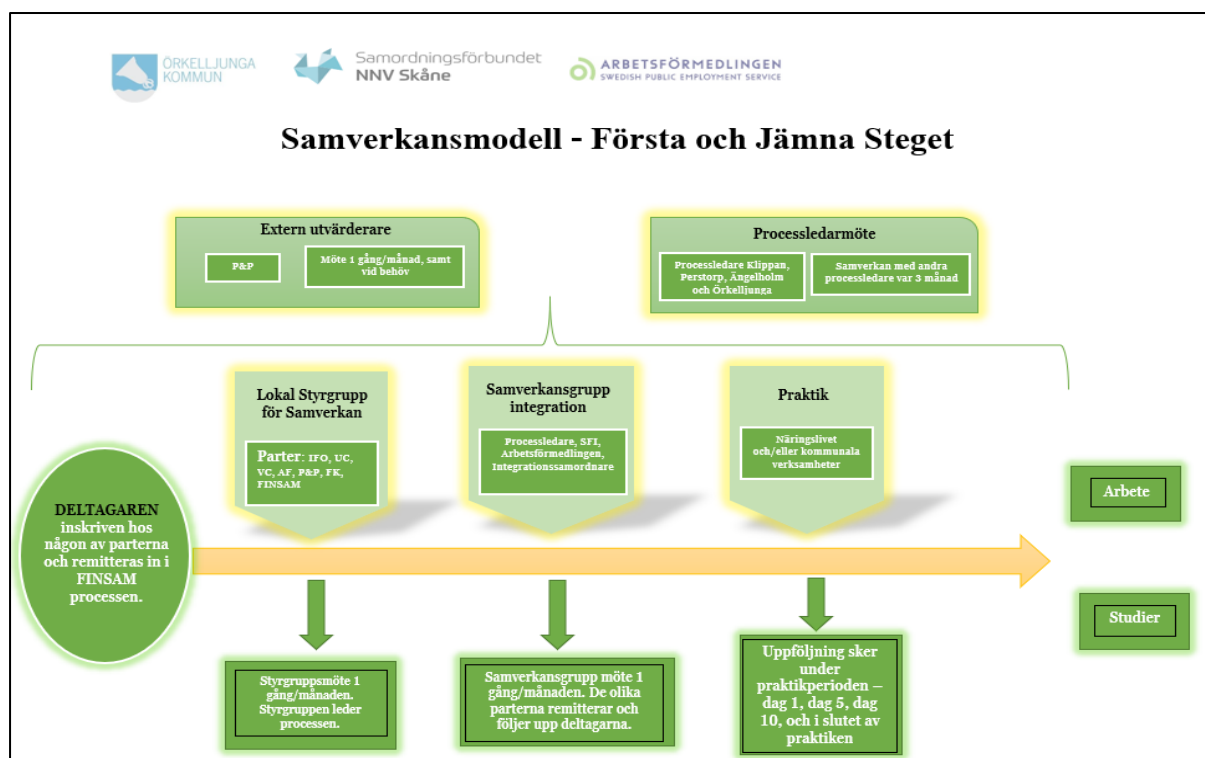
- Processledare (vid behov)
- Extern utvärderare

Processledaren har varit involverad under de planerade styrgruppsmötena, men däremot har intresset från styrgruppen varit nästintill frånvarande. Vi rekommenderar att processledaren förbereder några frågor till styrgruppen som fokuserar på implementering av metoden, för att kunna skifta fokus från informationshantering till planering av metodens överlevnad efter processtiden. Med detta sagt bör processledaren (utifrån våra rekommendationer) anamma ett ägarskap kring frågan om implementering och eventuellt föra en dialog med processägaren om detta, (eventuellt) innan frågorna kring implementering av metoden presenteras för styrgruppen.

#### Samverkansgrupp:

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

Samverkansgruppen har digitala månadsvisa avstämningar, där deltagarnas specifika behov och framtida deltagare lyfts. Samverkan har haft utmaningar med remittering av deltagare, mestadels på grund av Arbetsförmedlingens omorganisation. Samverkansparterna uppger att det inte finns deltagare inom processernas målgruppsbeskrivning, som kan tillgodogöra sitt behov utifrån Första och Jämna Stegets aktiviteter. Samverkansgruppen hävdar även att deltagarna remitteras främst till de fristående aktörerna, vilket i sin tur bidrar till att processen inte får tillräckligt många deltagare samt att vissa individer inte kan ta till sig metodens innehåll på grund av språkliga och digitala barriärer. Samverkanmodellen nedan visar på hur processernas parter arbetar, för att vägleda deltagarna till önskade resultat.



Processpersonal:

- 1 anställd x 100% (processledare - arbetsmarknadskonsulenter)
- 1 anställd x 50% (processmedarbetare – produktionsledare)

Första och Jämna Steget
1 x 100% Processledare
1 x 50% Processmedarbetare
150% totalt

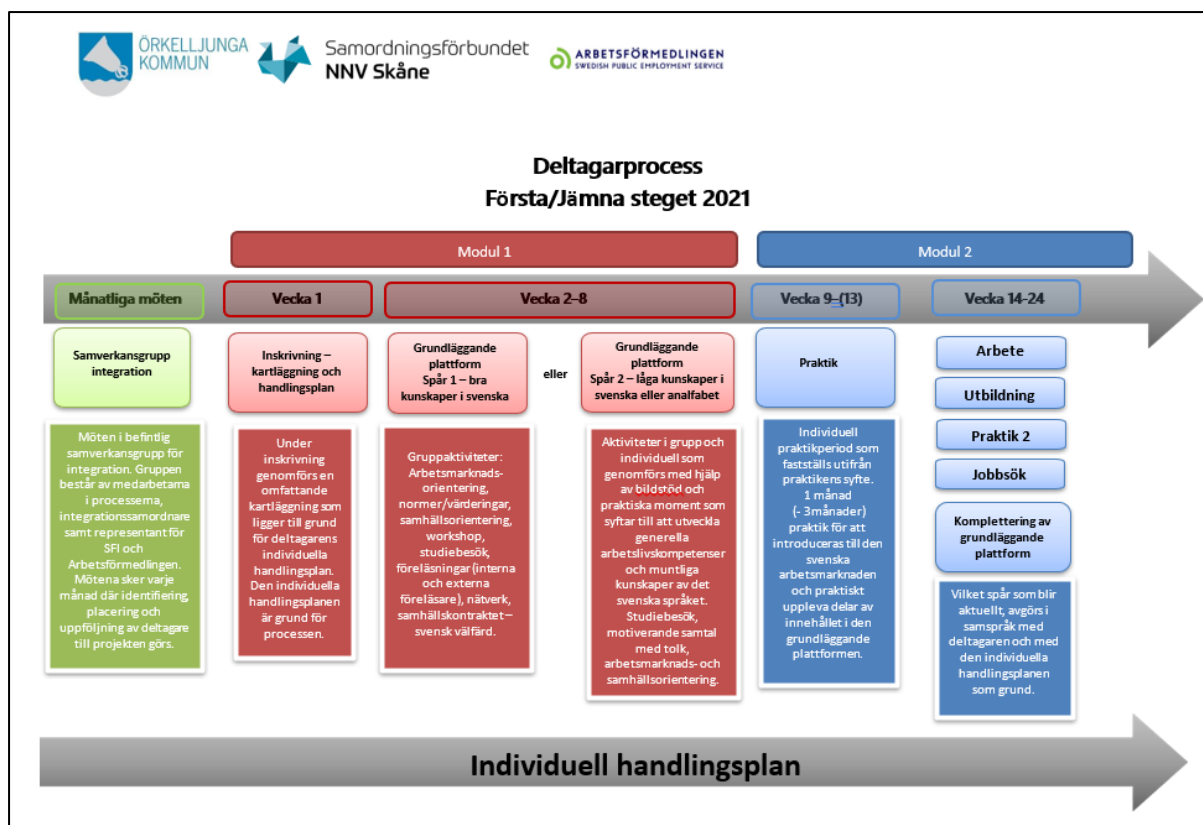
Processledarens roll är att driva och utveckla metoden i processerna, parallellt med att hen kontinuerligt ska föra en dialog med processägaren om planering inför implementering av metoden. Under processernas hittills genomgångna 24 månader har Örkejljungas processer kontinuerligt ändrat sin processpersonal, utifrån att de tidigare processledarna av olika skäl valt att avsluta sitt uppdrag gällande Första och Jämna Steget. Utifrån den senaste uppdateringen kring processpersonalen, har processägaren beslutat att enbart tillsätta en processledare som ansvarar för de båda processerna. Anledningen till detta är för att det inte remitteras in tillräckligt många (ca 10 deltagare per grupp) utrikesfödda män till Jämna Steget, vilket bidrar till att två processledare blir ett överskott av personal. Den nuvarande processledaren är relativt nyanställd, vilket innebär att processernas metodutveckling bromsas upp eftersom processledaren behöver sätta sig in i metoden samtidigt som hen ansvarar för genomförandet av aktiviteter. Detta bidrar vidare till att implementeringen av metoden utmanas, eftersom den befintliga processledaren inte hunnit utvärdera metodens innehåll för att eventuellt identifiera vilka delar i metoden som skulle kunna implementeras i ordinarie verksamhet. Processmedarbetaren är dessutom behjälplig med den interna arbetsträningen, som finns hos Örkejljungas arbetsmarknads- och integrationsenhet (AMI) och syftar på att utveckla deltagarnas arbetslivserfarenheter innan de eventuellt tar nästa steg mot arbetsmarknaden.

## METOD

Nedan beskrivs processens metod som bygger på ett program om 13 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. Processledaren 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 vissa deltagare som är analfabeter i de aktuella grupperna (grupp 6 och 7), vilket har bidragit till att delar av metoden har förlängts och förenklats. Processledaren menar även på att vissa deltagare kommer att få spendera större delen av sin tid i AMI:s produktion för att utveckla sina arbetslivserfarenheter på ett praktiskt sätt, vilket är en positiv möjlighet för deltagarna att praktisera arbetsmarknadskunskap. Processerna har även startat grupp 7 innan grupp 6 avslutats<sup>4</sup>, med syftet att hinna med ansökans mål 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. Av denna anledning kommer Första och Jämna Stegets deltagare att enbart ha gemensamma aktiviteter, där både utrikesfödda kvinnor och män deltar tillsammans.

<sup>4</sup> Antal aktuella deltagare Första Steget:

- Grupp 6: 11 deltagare
- Grupp 7: 8 deltagare

Antal aktuella deltagare Jämna Steget:

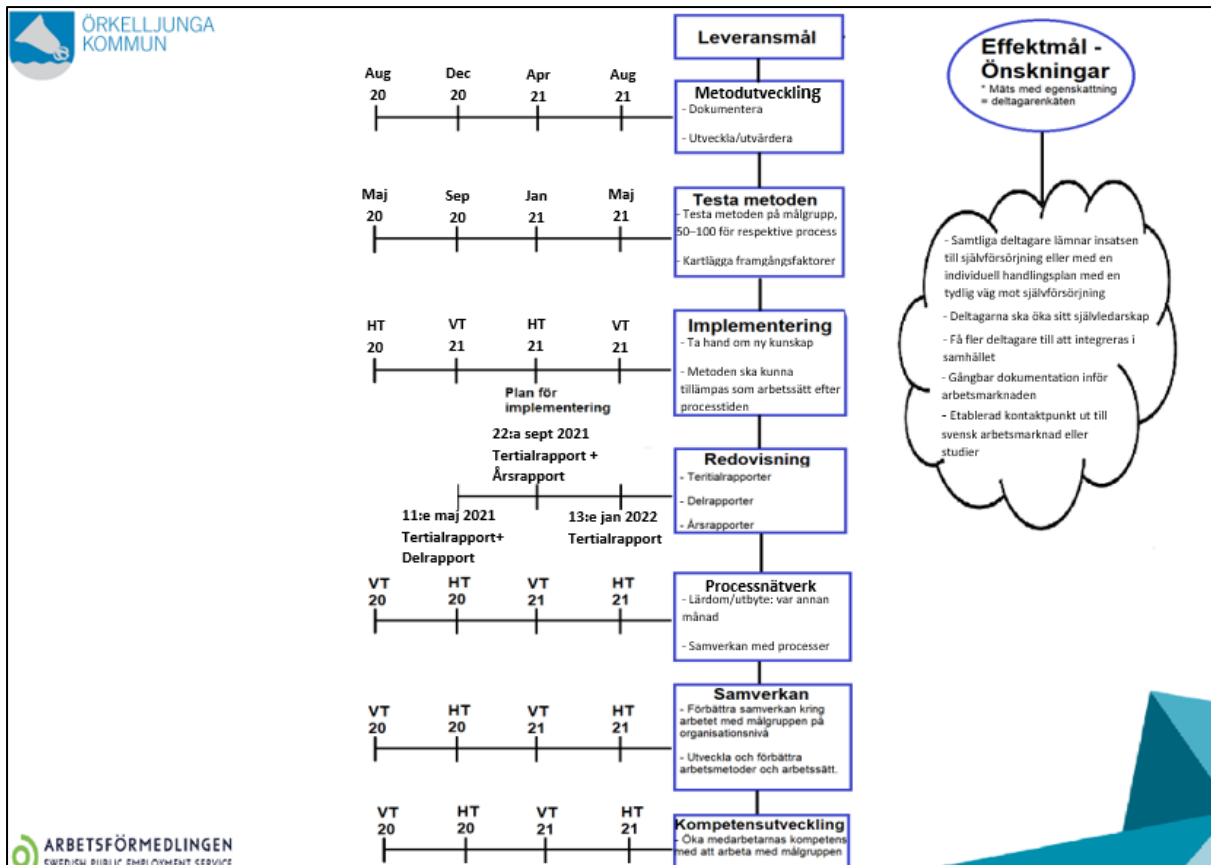
- Grupp 6: 5 deltagare
- Grupp 7: 1 deltagare

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 deltagarna får 32 obligatoriska (modul 1) föreläsningar under sin process, men att det sedan kan variera 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. Processledaren har även utvecklat ett skattningsverktyg, som inspirerats från ESF-Digips och syftar till att mäta deltagarnas progression mot arbete eller studier. Detta verktyg ska testas under grupp 6 och 7, för att sedan utvärderas och eventuellt konstrueras till att bli en del av metodens innehåll.

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. Processledaren 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.

Inom perioden för grupp 2 och 3 drabbades samhället av en pandemi (Covid-19), vilket 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. De tidigare processledarna var tvungna att ställa om och vara flexibla i metodutövandet, genom att växla om från fysiska besök till digitala. Dessutom var de 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. Under hösten kommer restriktionerna att avta och det innebär att den nuvarande processledaren kommer att genomföra metodens innehåll utifrån en hybridvariant, där deltagare fysiskt närvarar två eftermiddagar i veckan samtidigt som de resterande tre dagarna består av digitala föreläsningar.

De tidigare processledarna har utvecklat en så kallad processvision (se bild nedan), för att pedagogiskt kunna dirigera implementering av metoden. De tidigare 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. Syftet var att tillämpa de inhämtade kunskaperna från utbildningen till planering av implementering av metoden. Däremot blir detta en utmaning, eftersom den nuvarande processledaren inte har gått projektledarutbildningen. Av denna anledning bör processledaren i dialog med processägaren, diskutera kring hur metoden kan implementeras i ordinarie verksamhet.



## MÅL OCH UPPFÖLJNING

Nedan beskrivs processens mål samt uppföljning av målen efter processens hittills genomgångna 24 månader:

### Uppföljningsprocess inför årsrapport:

- Löpande avstämningar med processledare
- Enkät till processmedarbetare (årsrapport)
- Månatliga avstämnings/uppföljningsmöten
- Gruppvisa deltagarenkäter
- Tidsplan
- Styrgruppsmöten
- Styrgruppsenkät (årsrapport)
- Intervjuer med deltagare (årsrapport)

Processerna fortlöper med avstämningar och möten mellan parter tillhörande styr- och samverkansgruppen. Som tidigare nämnt genomförs det deltagarenkäter inför respektive gruppavslut, för att kunna inhämta deltagarnas åsikter kring de aktuella processerna och dess innehåll. Vidare följs processmålen upp under avstämningsmöten, som tar form ca en gång i månaden med processledaren. Detta parallellt med att vi som extern part deltar på styrgruppsmöten, där uppföljning av processens mål tas upp och planering inför implementering av metoden diskuteras. Inför varje årsrapport intervjuas minst en deltagare från respektive process, med syfte att mer djupgående undersöka deras upplevelser inom Första eller Jämna Steget. Årsrapporterna behandlar även styrgruppens åsikter kring

bland annat samverkan och implementering via ett enkätformat, vilket bidrar till att varje enskild styrgruppsmedlem får möjlighet att uttrycka sina personliga åsikter kring processerna.

#### **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 inledningsvis hade tydliga samverkansstrukturer. Däremot genomgår Arbetsförmedlingen en omorganisering, vilket har skapat hinder för den befintliga samverkansstrukturen i processerna. Den senaste uppdateringen från samverkansorganisationen har visat på att det finns en utmaning med att remittera in deltagare i processerna. Anledningen till detta är obefintlig, men målgruppen har under processens gång förändrats i den riktning att processernas deltagare nästintill endast består av analfabeter. Denna förändring inträdde vid slutet av processernas genomförandefas, vilket försvårar den slutgiltiga metodutvecklingen och planeringen inför implementering av metoden.

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. Processledaren närvarar under styrgruppsmöten, för att informera styrgruppsrepresentanterna om Första och Jämna Steget. Däremot rekommenderar vi att processledaren skiftar fokus från informationshantering till implementering av metoden. Detta parallellt med att processledaren förbereder ett par frågor till styrgruppen, där implementering av metoden i ordinarie verksamhet hamnar i fokus. I övrigt har samverkansgruppsmötena fungerat bra utifrån att transparenta dialoger förs, trots att det finns utmaningar med Arbetsförmedlingens omorganisering och remittering av deltagare till processerna.

### **Sammanställning styrgruppsenkät:**

Styrgruppens enkätgenomförande registrerade totalt 4 av 10 svar, vilket visar på att 60% av styrgruppsrepresentanterna inte deltagit i enkätgenomförandet. Enkäten genomfördes online via en länk och bestod av totalt 9 frågor. Vår rekommendation är att styrgruppen inför slutrapporten prioriterar enkätgenomförandet, för att kunna bidra med sitt perspektiv kring processerna.

De fyra styrgruppsrepresentanterna som svarat på enkäten anser att samverkan fungerat bra, men att det finns vissa utmaningar. Styrgruppens identifierade utmaningar handlar om remittering av deltagare och Arbetsförmedlingens omorganisering. Styrgruppen hade även velat se en förändring kring samverkan, som talar för ett mer strategiskt arbete och tätare samverkan med SFI. Dessutom visar ett svar på att alla parter inte deltagit på samma premisser, där styrgruppsrepresentanten anser att vissa parter inte fullt ut bidragit med det som utlovats. Styrgruppsrepresentanterna hävdar även att det finns vinster med Första och Jämna Steget, där de menar på att man får bättre insyn i allas verksamheter och att individernas process mot arbetsmarknaden kortas ner. Slutligen anser styrgruppen att samverkansorganisationen med dess samverkansgrupper ska vara obligatoriska efter processernas slut, samtidigt som processerna behöver i dagsläget ha tydligare målbild kring vad processerna ska generera. Vår rekommendation är att processledaren skapar diskussionsfrågor utifrån styrgruppens enkät-sammanställning, för att tydligare inkludera styrgruppen kring processernas metod och implementering.

### **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 21). Däremot arbetar processledaren kontinuerligt med att sprida information om det svenska samhälls- och arbetslivet till deltagarna, samtidigt som deltagarna bidrar med att utveckla processledarens kunskap kring deras kultur. Därav uppnår deltagarna en högre integration i samhället, genom att det kontinuerligt sker en dialog mellan två olika "kulturer". Detta parallellt med att de utvecklar sina svenska språkkunskaper i interaktion med varandra och processledaren.

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

- Ökad språklig förmåga:
  - Processledaren 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. På grund av deltagarnas olika nivåer i svenska har föreläsningar, hemuppgifter och individuella samtal behövts anpassas till deltagarnas nivå. Processledarens intention är att minska på användandet av eventuella tolkar, för att utmana deltagarnas

språkliga förmåga. Resultatet av detta har varit att deltagarna ställer fler frågor på svenska, vilket på sikt utvecklar deras svenska språkkunskaper.

- 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:
  - 24 deltagare (**22%**) av 110 deltagare har gått vidare till studier (Sammanlagt från Första och Jämna steget). Av dessa 24 är det 15 kvinnor, 62% (Första Steget) och 9 män, 38% (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 21.
- Utfall av valideringar av formella kompetenser:
  - En deltagare hade validerad utbildning som svetsare, där den validerats 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), genom att vissa deltagare inte kunnat erbjudas praktikplats. Deltagarna har istället fått internt arbetsträna eller fullfölja sin individuella handlingsplan med exempelvis CV- och intervjuträning. Hittills har 34 (**31%**) av totalt 110 deltagare varit i praktik. 18 av dessa har varit från Första Steget och 16 från Jämna Steget. Dessutom har Första Steget haft totalt 59 deltagare (varav 31% praktiserat, beräknat utifrån sin egen process) inskrivna, vilket är mer än Jämna Steget som har haft totalt 51 deltagare inskrivna (varav 31% praktiserat, beräknat utifrån sin egen process). Innebörden av detta är att antal praktikplatser mellan könen sett relativt jämställt ut. Vissa praktikplatser har 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 (förldradledighet, hög frånvaro). Detta innebär att totalt 105 deltagare (**95%**) av 110 deltagare, har en plan mot arbete eller studier.
- Identifierad ohälsa:
  - Två deltagare blev utskrivna på grund av sjukdom, varav en deltagare led av posttraumatisk stress och depression och den andra deltagaren hade ryggproblematik.
- 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 kring processen har en enkät för grupp 5 (den senast avslutade gruppen i processen) skickats ut till deltagarna. Enkäten genomfördes digitalt via Google drive, där deltagarna kunnat delta i genomförandet via en länk. Sammanställningen nedan baseras på deltagarnas perspektiv, vilket även finns som separat bilaga till rapporten.

7 av 10 deltagare från **grupp 5** har svarat på enkäten och majoriteten av svaren är positiva. Därav finns det specifika frågor som bör uppmärksammas, som exempelvis fråga 4 ("Hade du mycket tid och möjligheter att kontakta processledarna/handledarna?"). 28,6% uppger att de sällan hade tid till att ställa frågor, vilket kan bero på de digitala föreläsningarna som tagit form på grund av covid-19

restriktionerna. Med detta sagt finns det även en stor sannolikhet att deltagarnas bristande kunskaper om de digitala verktygen, bidragit till att de inte fått möjlighet att ställa frågor på grund av tekniska komplikationer under aktiviteterna i processen. 14,3% har registrerat ett generellt missnöje med processen och det personliga stödet, som de fått under sin tid i Första Steget. Utifrån resursfördelningen i processen (ensam processledare), kan det vara svårt att erbjuda deltagarna mer stöd. Sammantaget var deltagarna nöjda med processens genomförande, trots att vissa deltagare önskade mer av Första Steget.

### **Uppföljning deltagarnas perspektiv via intervju (Första Steget):**

Som tidigare nämnt intervjuar P&P i Landskrona AB deltagare från båda processerna inför årsrapporter, med syfte att fånga ett helhetsperspektiv kring deras synpunkter på Första eller Jämna Steget. Med detta sagt har en deltagare från respektive process intervjuats via telefon, eftersom vi som extern part inte fick möjligheten att genomföra intervjun fysiskt på grund av kommunens restriktioner gällande covid-19. Respektive intervju pågick i ca 15–20 minuter, där totalt 8 frågor ställdes till deltagaren. Deltagaren har även fått ta del av frågeunderlaget 7 dagar innan genomförandet tog form, för att den enskilde ska få möjlighet till att förbereda sig inför intervjugenomförandet. Intervjusammanställningen finns som en separat bilaga till denna rapport.

Deltagaren fick information från Arbetsförmedlingen att Första Steget är en insats, där den enskilde kan träna på att skriva CV och personligt brev. Därav förväntade sig deltagaren att processen skulle bistå med att hitta ett jobb åt deltagaren, eftersom hen hade arbetslivserfarenheter från vården. Deltagaren var även tydlig med att hen ville ha ett arbete efter att hen deltagit i processen, samtidigt som deltagaren var nöjd med processen eftersom hen utvecklade sina kunskaper i det svenska språket. Deltagaren var även tydlig med att poängtera vikten av gemensamma aktiviteter med deltagare från Jämna Steget, eftersom det är via de aktiviteterna som hen fått utveckla sina digitala kunskaper.

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

- Starta mindre grupper om 5–10 deltagare

Detta mål har uppfyllts och totalt sett har processen Första Steget haft 67 deltagare<sup>5</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 metodsinnehåll på grund av processens ”nya målgrupp”.

---

<sup>5</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: 11 deltagare
- Grupp 7: 8 deltagare



## Övergripande mål för medarbetare i organisationen:

- Ökad förståelse för målgruppen:
  - Processledaren har till en viss del utvecklat sin kunskap kring deltagarnas behov, samt vilka områden som är bristande, vilka metoder som fungerar för kommunikation och motivering. Genom denna utveckling anser processledaren att hen kan kommunicera och nå ut till deltagarna på ett utvecklat pedagogiskt sätt. Processledaren använder sig av olika strategier för kommunikation, exempelvis bilder och tolkning i viktiga möten. Under individuella möten och coachande samtal hade processledaren 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 processledaren formade metodens innehåll bland annat utifrån deras behov. Deltagarna var delaktiga under hela resan och har tillsammans med processledarna byggt upp aktiviteter, som syftar på deras åsikter och behov. Processledaren menar även på att pandemin påverkat hens förståelse för målgruppen, eftersom deltagarna inte fick möjligheten att testa sina förmågor genom den interna arbetsträningen. Innebörden av detta är att processledaren inte fick möjligheten att utvärdera och bedöma vad de enskilde deltagaren praktiskt klarar av.
- Ökad kompetens:
  - Processledaren 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 processledaren har en djupare förståelse för processens målgrupp, deras behov och kapacitet till att fullfölja varje metodologiska moment. Processledaren 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:
  - Processledaren 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 processledaren inte möjlighet att ta fram SUS underlagen, men arbetar aktivt vidare med att få tillgång till systemet. Däremot har processledaren fått en övergripande genomgång av SUS via en utbildning.
- 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. Processledaren har även etablerad kontakt med styrgruppen, där hen informerar om processernas framgångar och utmaningar.

## UTMANINGAR

Nedan, processledarens 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 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, parallellt med att den nyanställde processledaren inte fullständigt hinner sätta sig in i metoden och dess innehåll.
- Säkerställa rekrytering av 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. Det finns även en utmaning i att hitta rätt antal deltagare till framförallt Jämna Steget, vilket är en utmaning som riskerar att bidra till att det kvantitativa målet som handlar om deltagarmängd inför gruppstart inte uppnås.
- Praktikplatser
  - Processledaren har letat efter praktikplatser till deltagarna, men detta har varit utmanade på grund av arbetsgivarnas krav och Covid-19. Enligt processledaren 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 processledaren fortsättningsvis börja reflektera över hur arbetsgivarnas attityd kan förändras.
- Språksvårigheter i det svenska språket
  - 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 processledarens 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 processledaren 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:

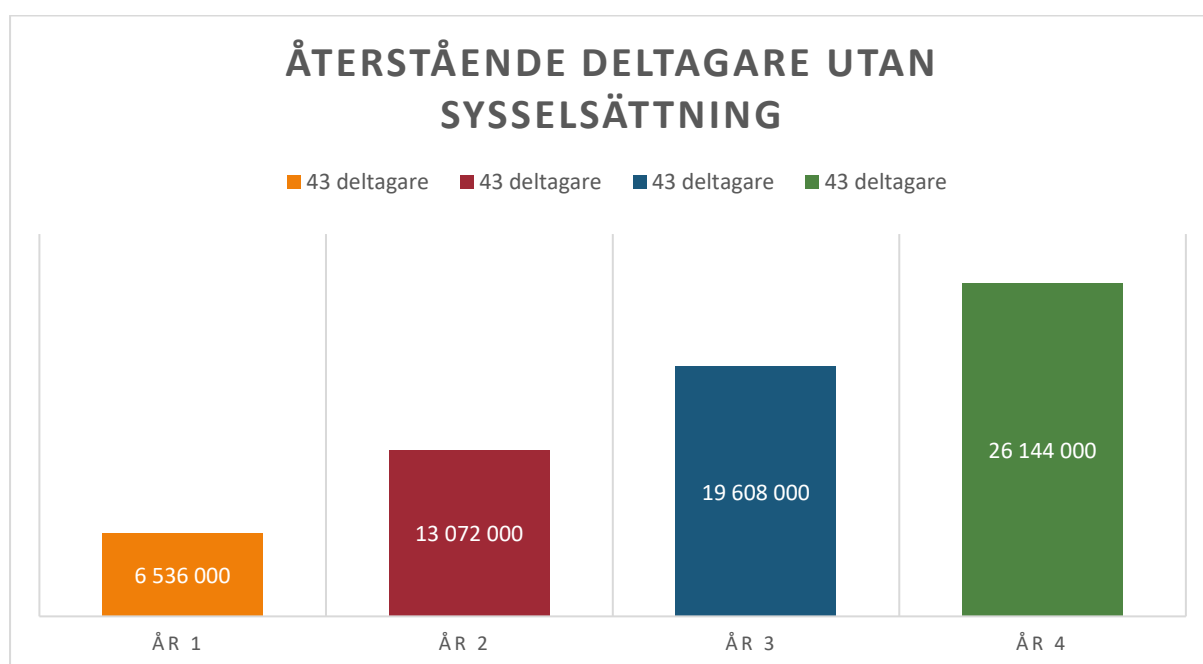
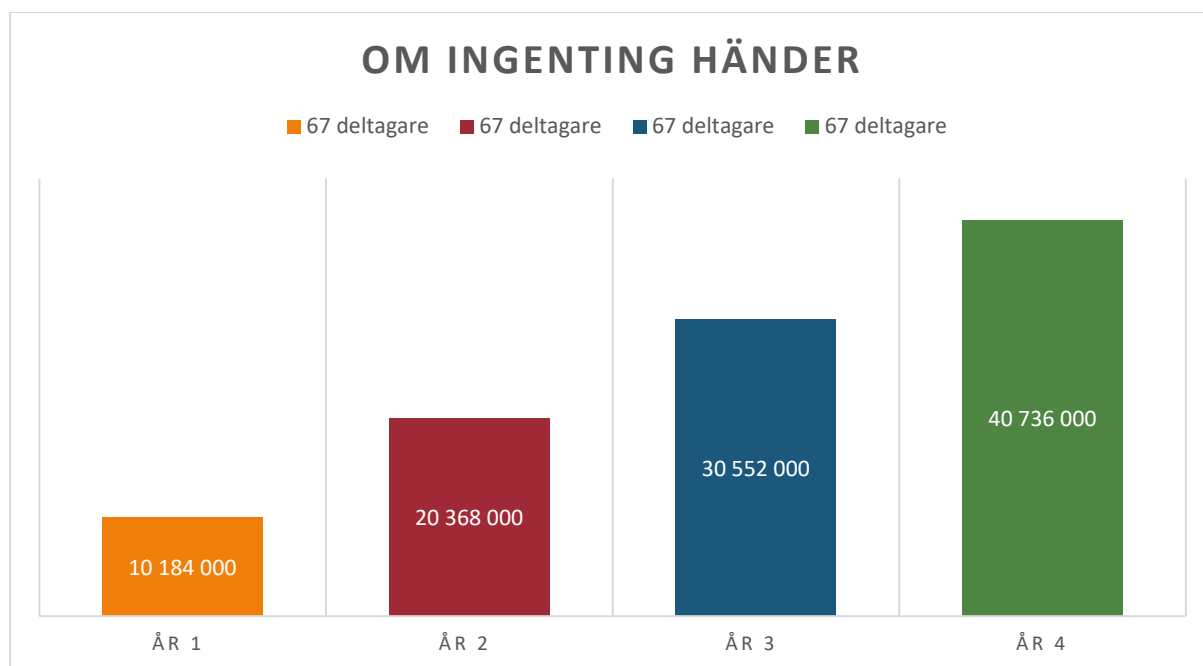
2020 september	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	47	72	119
Klippan	84	73	157
Perstorp	52	110	162
Ängelholm	146	147	293
Örkelljunga	33	75	108

2021 augusti	Öppet arbetslösa	I program	Total
Båstad	33	61	94
Klippan	85	62	147
Perstorp	50	93	143
Ängelholm	106	152	258
Örkelljunga	35	51	86

Utifrån siffror från augusti 2021 har samtliga kommuner i FINSAM NNV Skåne färre utrikesfödda kvinnor som är "öppet arbetslösa" och "i program", jämförelsevis med siffror från september 2020. Anledning till denna minskning i siffror har att göra med att dessa typer av processer eller insatser finns aktuella, vilket i sin tur bidrar till att de utrikesfödda kvinnorna kan tillgodogöra sig arbetsförberedande insatser även under pandemitid. Detta visar 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.

Utifrån tabellen nedan kan vi se hur mycket ekonomiskt medel som spenderas på individer, som inte uppnår någon form av sysselsättningsgrad. Den genomsnittliga samhällskostnaden för processens hittills genomgångna 67 deltagare (deltagare som varit involverade i Första Steget under 24 månader) ligger på ca 10,1 miljoner kronor per år, om de fortsättningsvis förblir arbetslösa enligt socioekonomiska beräkningar. I tabellen nedan har statistikframtagningen skett med hjälp av Ingvar Nilssons förklaring beräknat på personer innanför etableringen, där nationalekonomen delar upp samhällsuträkningen i reala kostnader och finansiella kostnader. **Reala kostnader täcker:** myndighetskontakter, sjukvård, utredningar, medicinering, etc. och ligger på ett snitt som är 143 500 kr per individ. **Finansiella kostnader är:** försörjning/bidrag och täcker 8500 kr per individ. Sammantaget blir den genomsnittliga kostnaden för varje enskild individ 152 000 kr om ingenting

händer, d.v.s. om individen förblir arbetslös och bidragstagande<sup>6</sup>. I den statistiska redovisningen nedan presenteras Första Stegets hittills genomgångna 67 deltagare och deras samhällskostnad om ingenting händer inom loppet av fyra år, parallellt med hur mycket samhället tjänat på de 24 deltagarna som avslutats mot arbete eller studier:



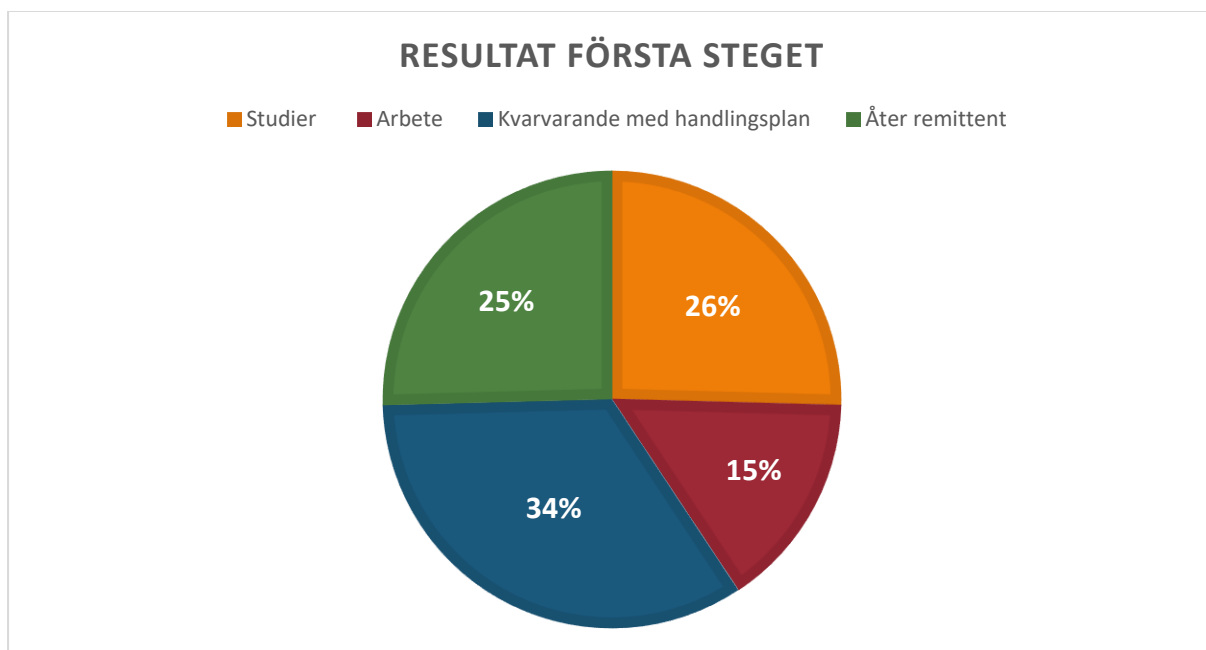
I tabellerna ovan kan vi se en statistisk beräkning på samhällskostnaden om inte FINSAM processen Första Steget hade existerat och hur mycket samhället tjänat på att processen varit aktuell. Som tidigare nämnt kostar en (1) deltagare 152 000 kr per år, om ingenting händer. Därav har samhället tjänat in (utifrån resultaten i Första Steget):

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

- 3 648 000 kr för år 1
- 7 296 000 kr för år 2
- 10 944 000 kr för år 3
- 14 592 000 kr för år 4

## RESULTAT

Från och med den 3:e september 2019 fram tills nu, har processen Första Steget haft totalt 67 deltagare inskrivna i processen. Av dessa har totalt 24 deltagare (**36%**) gått vidare till arbete eller studier, med hänsyn till att grupp 6 och 7 (där den senaste gruppen inte räknas med) inte genomgått processens 13 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 processledaren att testa skattningsverktyget under processens aktuella grupper, 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: 15<sup>7</sup>
- Vidare till arbete: 9<sup>8</sup>

### <sup>7</sup> 15 deltagare vidare till studier:

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

### <sup>8</sup> 9 deltagare vidare till arbete:

- Undersköterska
- Vikarie i skola
- Produktion

- Kvarvarande med planering mot arbete/studier: 20
- Åter remittent: 15<sup>9</sup>

- 
- Lärarassistent
  - Städ
  - Vårdare

<sup>9</sup> **Orsak till "åter remittent":**

- Flytt från kommunen
- Föräldraledighet
- Sjukskrivning
- Misskötsel