

# ÖPPEN ARENA:

## SLUTRAPPORT INOM RAMEN FÖR DEN LÖPANDE UTVÄRDERINGEN

2019-11-28

Rev. version



# ÖPPEN ARENA:

Slutrapport inom ramen för den löpande utvärderingen

## KUND

**Region Jämtland Härjedalen**

## KONSULT

**WSP Advisory**

WSP Sverige AB  
121 88 Stockholm-Globen  
Besök: Arenavägen 7  
Tel: +46 10 7225000

**wsp.com**

## KONTAKTPERSONER

Göran Hallin & Michaela Danielsson

UPPDRAGSNAMN  
Utvärdering Öppen Arena ESF

UPPDRAGSNUMMER  
10284976

FÖRFATTARE  
Göran Hallin & Michaela Danielsson

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1	UTVÄRDERINGSUPPDRAGET: ETT UPPDRAG MED DUBBLA SYFTEN	4
1.2	METOD OCH MATERIAL: EN KOMBINATION AV ENKÄTER, INTERVJUER OCH NÄRVARO	4
1.3	DISPOSITION: ÖPPEN ARENA PÅ TRE NIVÅER	4
<b>2</b>	<b>ÖPPEN ARENA PÅ INDIVIDNIVÅ</b>	<b>5</b>
2.1	ÖPPEN ARENA - ETT STORT BIDRAG PÅ INDIVIDNIVÅ	5
2.2	GRUPPVERKSAMHETERNA OMNÄMNS I POSITIVA ORDALAG	5
2.3	PROJEKTMEDARBETARNA BESKRIVS SOM LYHÖRDA OCH ENGAGERADE	6
2.4	NÅGRA FÖRBÄTTRINGSFÖRSLAG FRÅN DELTAGARNAS HÅLL	6
<b>3</b>	<b>ÖPPEN ARENA PÅ PROJEKTNIVÅ</b>	<b>7</b>
3.1	PROJEKTETS KOMMUNER HAR SKAPAT SIN EGEN RESPEKTIVE ÖPPEN ARENA, MED SAMVERKAN I FORM AV KUNSKAPS- OCH ERFARENHETSUTBYTE	7
3.2	PROJEKTET HAR ARBETAT MED HORISONTELLA PRINCIPER, MEN DET HAR ENDAST I ETT FÅTAL FALL FÅTT EN CENTRAL PLATS	8
<b>4</b>	<b>ÖPPEN ARENA PÅ STRUKTURNIVÅ</b>	<b>9</b>
4.1	ÖPPEN ARENA IMPLEMENTERAS I SIN HELHET ELLER I MINDRE GRAD	9
4.2	DET REGIONALA LEDARSKAPET HAR VARIT VÄRDEFULLT, MEN EJ STYRT MOT STRATEGISK SAMVERKAN	10
4.3	STRUKTURER HAR FRAMFÖRALLT SKAPATS LOKALT, MEN EVENTUELLT HAR PROJEKTET BLIVIT STARTSKOTTET TILL MER SAMVERKAN	10
<b>5</b>	<b>PROJEKTETS MÅLUPPFYLLELSE</b>	<b>11</b>
5.1	PROJEKTETS DELMÅL UPPFYLLS I STORA DRAG	11
5.2	... ÄVEN OM MAN KUNDE NÅTT LÄNGRE I SAMVERKAN OCH ARBETET MED DE HORISONTELLA PRINCIPERNA	12
5.3	PROJEKTET UPPNÅR VISSA AV INDIKATORERNA, MEN FLERA ÄR SVÅRBEDÖMDA	12
5.4	ÖVRIGA KOMMENTARER KRING MÅL- OCH INDIKATORUPPFÖLJNING	13
<b>6</b>	<b>SAMMANFATTANDE SLUTSATSER</b>	<b>14</b>
<b>7</b>	<b>BILAGA 1. RESULTATSAMMANSTÄLLNING: ENKÄTER FÖR MÄTNING AV STEGFÖRFLYTTNING</b>	<b>16</b>
7.1	SVARSFREKVENNS	16
7.2	ENKÄTEN FÖR DELTAGARSTATISTIK: GRUPPENS SAMMANSÄTTNING, DELTAGANDE OCH AVSLUT	17
7.2.1	Kön	17
7.2.2	Ersättningsform	17
7.2.3	Funktionsnedsättning	17
7.3	DELTAGARNAS FÖRDELNING AV TID I AKTIVITETER	18
7.3.1	Hur deltagarnas tid fördelat sig över olika aktiviteter	18
7.4	INDIKATORUPPFYLLELSE UTIFRÅN ENKÄTUNDERLAGET	18

# 1 INLEDNING

WSP (tidigare Kontigo) har haft i uppdrag att löpande utvärdera socialfondsprojektet Öppen Arena, ett projekt där kommunerna Bräcke, Krokom, Ragunda, Strömsund och Östersund ingår, med Region Jämtland-Härjedalen som projektägare. Projektets övergripande mål och syfte har varit följande:

*Att individer i arbetslöshet i kombination med kort utbildningsbakgrund eller låg utbildningsnivå, funktionsnedsättning, utländsk bakgrund eller "bara" lång tid av arbetslöshet eller sjukskrivning bakom sig och/eller andra svårigheter närmar sig, träder in eller etablerar sig på arbetsmarknaden genom deltagande i lågtröskelaktiviteter.*

## 1.1 UTVÄRDERINGSUPPDRAGET: ETT UPPDRAG MED DUBBLA SYFTEN

Vi har följt projektet under dess genomförandefas som inleddes under hösten 2017 och fram till idag, då projektet är i sin slutfas. Inom ramen för utvärderingsuppdraget har vi tidigare lämnat en nulägesanalys (mars 2018) och en halvtidsutvärdering (december 2018).

Som en del i utvärderingsuppdraget har vi även haft en processtödande roll i form av att vara ett löpande bollplank till projektledning och styrgrupp. Inom ramen för den rollen har vi lett en workshop på temat implementering där vi föreslagit olika vägar för länsövergripande samverkan som ett sätt att öka chanserna att behålla det som byggts upp inom Öppen Arena.

En annan del av processtödet har handlat om att ta fram ett verktyg och stöd för uppföljning, för att möjliggöra uppföljning av de resultatindikatorer som togs fram inledningsvis i projektet. Vi har utarbetat tre enkäter. Dels en för deltagarstatistik, dels två för att mäta stegförflyttning: en för deltagarna att besvara i form av en självskattning och en för projektmedarbetarna att besvara i form av en bedömning av var deltagarna står. I maj 2019 gjorde vi en första resultatsammanställning, en uppdaterad sammanställning redovisas som bilaga i denna rapport.

## 1.2 METOD OCH MATERIAL: EN KOMBINATION AV ENKÄTER, INTERVJUER OCH NÄRVARO

Som underlag till våra rapporter har vi genomfört intervjuer med projektmedarbetare vid ett par olika tillfällen. Vi har även intervjuat vissa styrgruppsmedlemmar, särskilt kopplat till frågan om implementering. Därtill har vi utfört intervjuer med ett antal deltagare, i en kombination av besöks- och telefonintervjuer.

Slutligen har vår datainsamling kompletterats med den förståelse vi fått genom att ha närvarat på ett antal styrgruppsmöten, projektgruppsmöten, projektets spridningskonferens samt löpande kontakt med projektets ledning.

## 1.3 DISPOSITION: ÖPPEN ARENA PÅ TRE NIVÅER

Rapporten är uppdelad i tre nivåer med avseende på projektets resultat och effekter - individnivå, projektnivå och strukturnivå - då vi ser att projektet kommit olika långt för olika av dessa perspektiv. Vi inleder med att redogöra för Öppen Arena på individnivå som i huvudsak baseras på de erfarenheter som kan dras utifrån deltagarintervjuer. Därefter diskuteras vår uppfattning av hur projektet arbetat på projektnivå, primärt baserat på projektmedarbetarnas arbete med exempelvis handledarutbildning, erfarenhetsutbyten och horisontella principer. Slutligen lyfter vi rapporten till strukturnivå där vi resonerar kring projektets möjligheter och förutsättningar för implementering och för en mer strukturerad länsövergripande samverkan. Rapporten övergår sedan i ett avsnitt om måluppfyllelse för att slutligen mynna ut i några sammanfattande slutsatser.

## 2 ÖPPEN ARENA PÅ INDIVIDNIVÅ

Detta avsnitt baseras i huvudsak på de deltagarintervjuer som utförts under tidig höst 2019. Deltagarintervjuerna utfördes som besöksintervjuer i gruppform i Ragunda och Strömsund, kombinerat med ett antal telefonintervjuer i resterande tre kommuner.

### 2.1 ÖPPEN ARENA - ETT STORT BIDRAG PÅ INDIVIDNIVÅ

Vi uppfattar att Öppen Arena har utgjort ett betydande bidrag för de individer som fått ta del av projektet, något som framgår både från deltagarintervjuer och från samtal med projektmedarbetare. Deltagarna berättar om vikten av att ha fått en regelbunden verksamhet eller sysselsättning att gå till – och därigenom dagliga rutiner – samt det som medföljer i form av att få öva upp den sociala förmågan. Flertalet deltagare konstaterar att det varit ett stort framsteg och lycka att få komma hemifrån, något som möjliggjorts av att de få en ”knuff i rätt riktning”.

En majoritet av intervjudeltagare uppfattade även ett förbättrat självförtroende, och en slags lättnad av att inte bli bemött på ett negativt eller nedvärderande sätt i deras första sysselsättning på en längre tid. Främst för några med psykiska svårigheter har projektet fungerat som en slags mjukstart på väg ut i arbetslivet, då individerna har insett att deras farhågor om att bli utpekad eller ansedd som oduglig på grund av sin ohälsa inte har realiserats. Detta har lett till en ökad tro på den egna förmågan för flera deltagare, som en intervjudeltagare påpekar kan psykisk ohälsa och arbetslöshet lätt göra att man ”gräver ner sig” i negativa självbilder och då inte vågar ta sig ut på vad som kan kännas som djupa vatten.

### 2.2 GRUPPVERKSAMHETERNA OMNÄMNS I POSITIVA ORDALAG

Vad gäller just den sociala dimensionen är deltagarna som varit med om gruppaktiviteter eniga i att detta varit ett framgångskoncept. Bland annat genom att se att man inte är ensam i sin situation som exempelvis långtidsarbetslös och många gånger socialt isolerad. På så sätt beskrivs grupperna som ett framgångsrikt sätt att få deltagarna att bli stärkta av varandra. Vi har även ställt frågor kring alla deltagares möjligheter att synas och komma till tals i gruppen. Även i detta fall är deltagarna positiva och uppger att medarbetarna lyckats väl med att se alla i gruppen, exempelvis genom att ställa frågor till de som inte deltagit i samtalet på ett tag. Överlag uppger deltagarna att projektmedarbetarna varit bra på att få deltagarna att känna sig sedda.

Exempelvis i Bräcke har gruppverksamheten utgjort en betydande del där man inom ramen för projektet – i samarbete med Ragunda kommun - arbetat fram ett aktivitetsmaterial med olika block, från att tidigare inte haft den här typen av material för gruppaktiviteter. Ett ytterligare exempel på hur projektet förefaller ha lyckats med gruppaktiviteter är i Ragunda där inrikes- och utrikesfödda ingått i samma grupper. Utrikesfödda har i intervjuer uppgett att det varit positivt att få komma i kontakt med inrikesfödda, något som de sällan gör i övrigt. Inrikesfödda deltagare har å sin sida beskrivit hur det varit stärkande för dem själva att kunna inta en mer coachande roll som – om än sporadiskt – språkstöd gentemot utrikesfödda deltagare i samma grupp.

Flera av de utrikesfödda deltagare vi intervjuat, bland annat i Strömsund, uppger att de har skrivits in på nytt i SFI efter att tidigare ha skrivits ut på grund av att de inte ansetts göra progression. De har vidare beskrivit hur de idag – åter på SFI efter att ha fått annan typ av språkstöd/språkträning inom ramen för Öppen Arena – har lättare för SFI än tidigare.

## 2.3 PROJEKTMEDARBETARNA BESKRIVS SOM LYHÖRDA OCH ENGAGERADE

En ytterligare framgång i Strömsund uppfattar vi varit medarbetarnas engagemang och välvilja som bland annat visat sig genom att de bjudit hem deltagare i syfte att visa ett par olika exempel på hur svenska hem och familjer kan se ut på olika sätt. Deltagarna uppger sig se tillbaka på dessa tillfällen som intressanta och givande inslag. Vidare uttrycker de sig positivt kring att ha fått en "introduktion till Sverige". Denna introduktion beskrivs som ett helhetsgrepp i form av ekonomiskola, besök på brandstation, polis och många andra lokala aktörer. Detta, kombinerat med att ständigt få höra och öva på att prata svenska, beskrivs som ett framgångskoncept av deltagarna själva.

I såväl besöks- som telefonintervjuer har vi ställt frågor om vilket inflytande deltagarna uppfattar sig haft över vilka aktiviteter de ska delta i. Det generella svaret är att medarbetarna varit lyhörda och lyssnat in vad man vill prova samt även tillåtit att aktiviteten avslutats efter en tid – för att istället gå vidare till något annat - om den inte känts givande. Vi har dock även hört någon enstaka deltagare som beskrivit hur valmöjligheterna istället kan slå fel genom att man som deltagare – framförallt inledningsvis – kan behöva mycket struktur och styrning. Någon deltagare berättar hur man kan känna sig oförmögen att göra ett val när man mår som sämst och därför behöver tydliga instruktioner. I Östersund beskriver vissa deltagare att det snarare varit ett färdigt upplägg, exempelvis med gruppaktivitet(er) som man fått presenterat för sig. Vi bedömer inte att de intervjuade deltagarna hade önskat något annat istället, de flesta verkar nöjda med upplägget och någon tillägger att det till och med varit en lättnad då individen själv inte ansett sig ha kunskap att bedöma vad hen bör gå för något.

En majoritet av deltagare uttrycker sig även positivt kring de handledare de kommit i kontakt med då de varit i någon typ av verksamhet eller anställning. Ett par deltagare uttryckte dock att de var aningen besvikna över att framförallt ha fått indirekt feedback, ofta genom att handledaren nämnt för någon av projektmedarbetarna att man utfört en uppgift väl, istället för att direkt gått till deltagaren själv. Vi menar att detta ytterligare bekräftar vikten av skickliga handledare som verkligen får deltagarna att känna sig sedda.

## 2.4 NÅGRA FÖRBÄTTRINGSFÖRSLAG FRÅN DELTAGARNAS HÅLL

Vi har slutligen frågat deltagarna om utvecklingspotential och vad man hade kunnat göra annorlunda. De flesta förslag som dykt upp är av mer praktisk karaktär såsom tillgång till fler datorer. Det har i övrigt handlat om att få ingå i än mer långsiktiga insatser, exempelvis längre anställningskontrakt via AMI/AME. Överlag uppfattar vi att de deltagare som beskrivit sig själva som lite mer arbetsnära känt en viss frustration över att sitta i vad ett par av dessa hänvisat till som sysselsättning där de inte upplever sig vara behövda.

För vissa av de deltagare vi intervjuat med eftergymnasial utbildning har ett par nämnt att de gärna hade tillfrågats mer kring vad de vill göra då de anser att deras potential och erfarenhet inte nyttjats fyllt ut. Någon deltagare uppger att dennes tidigare erfarenhet inte alls kartlagts. Liknande synpunkter kommer från de deltagare som lider av fysisk ohälsa; de har uppgett sig vilja komma ut och testa arbeten för att se vad kroppen orkar, för att sedan kunna göra en plan utifrån detta för kommande studier/arbete.

Vi menar att Öppen Arena i det stora hela lyckats väl med ambitionen att vara just en öppen arena som erbjuder en bredd av aktiviteter för deltagare som brottas med olika typer av ohälsa och andra utmaningar. För vissa deltagare som vi uppfattar är i minoritet i projektet, såsom de med eftergymnasial utbildning och även de med i första hand fysisk ohälsa, ser vi en försiktig tendens till att projektet kanske inte nått ända fram i att hörsamma deras behov, behov som vi uppfattar skiljer sig från många andra av projektets deltagare.

Slutligen nämner att par deltagare även en önskan om kontakt med Arbetsförmedlingen som de hoppats att projektet skulle kunna vara behjälpliga i att förmedla. Där ser vi att det i vissa fall dragit ut på tiden. Någon deltagare nämner även en utmaning som uppstått då Arbetsförmedlingen inte ansett att dennes deltagande kunnat räknas som heltidssysselsättning, varför deltagaren nu riskerar att bli återbetalningsskyldig. Deltagarna själva verkar osäkra på hur den eventuella samordningen mellan projektet och Arbetsförmedlingen var tänkt att fungera och i vilka fall de själva skulle ha tagit initiativ till kontakt med den senare.

Det kan tilläggas att de förbättringsförslag som nämndes i deltagarintervjuerna var – som vi ovan försökt visa på – av skiftande karaktär. På det stora hela bedömer vi att deltagarna är nöjda med hur projektet har utförts och glada över att ha fått möjlighet att delta.

### 3 ÖPPEN ARENA PÅ PROJEKTNIVÅ

Följande avsnitt baseras på vad vi erfarit från tidigare projektmedarbetarintervjuer, i kombination med deltagarintervjuer, samt vad vi tagit till oss från vår närvaro vid framförallt vissa projektgruppsmöten. Vad gäller projektets arbete med de horisontella principerna baseras det även på insamlat, skriftligt material från projektmedarbetarna.

#### 3.1 PROJEKTETS KOMMUNER HAR SKAPAT SIN EGEN RESPEKTIVE ÖPPEN ARENA, MED SAMVERKAN I FORM AV KUNSKAPS- OCH ERFARENHETSUTBYTE

I projektet har var och en av de fem deltagande kommunerna i någon mån skapat sin egen öppna arena, en arena där aktiviteterna anpassats utifrån vad som redan finns på plats i det befintliga utbudet, hur deltagarsammansättningen ser ut, eventuella möjligheter/förutsättningar att starta upp ny verksamhet, etc.

I Östersund uppfattar vi att man gjort en stor insats vad gäller att kartlägga det befintliga - i detta fall relativt omfattande - utbudet av aktiviteter mot målgruppen som funnits på plats sedan tidigare i kommunen. I Bräcke arbetades gruppaktiviteter fram inom ramen för projektet och stort fokus har även legat på att skapa enklare jobb. I Krokom har projektet bidragit till att förstärka det redan befintliga utbudet, exempelvis genom att stärka Återbruket men även genom att starta nya arenor som Bilservice, vaktmästeri, handledarutbildning och gruppverksamhet. I Ragunda har man istället byggt in projektet i en pågående omorganisation, där vi uppfattat att projektet bidragit till möjligheten att bygga något helt nytt i form av AMI. I Strömsund, där målgruppen primärt bestått av utrikesfödda kvinnor – varav vissa analfabeter och/eller utan tidigare arbetslivserfarenhet – har aktiviteterna byggts för att passa den specifika målgruppen, något som vi uppfattar lyckats väl utifrån vad som framkommit i deltagarintervjuerna (se ovan).

Vi ser med andra ord att de deltagande kommunerna skapat sina respektive öppna arenor på lite olika sätt där vissa framförallt skapat nya aktiviteter och andra skapat en del nytt – såsom ny gruppverksamhet – men framförallt förstärkt det redan befintliga utbudet, ofta inom AME/AMI. Vi menar att detta är naturligt då varje kommun gått in i projektet med olika möjligheter och förutsättningar att förhålla sig till. Samtidigt tror vi att dessa olika sätt att rigga projektet påverkat möjligheterna till ett fördjupat lärande och samarbete.

En stor del av projektets målbild har handlat om just utökat lärande och samverkan deltagande kommuner emellan. Handledarutbildningarna är ett exempel på en betydande del av erfarenhetsutbytet mellan kommuner, där det kanske främsta exemplet är att Strömsund och Östersund - kommuner som tidigt hade sina handledarutbildningar på plats – har delat dessa med

andra kommuner i projektet. Vi uppfattar att detta varit en framgångsfaktor i det kommunöverskridande kunskapsutbytet.

I övrigt har erfarenhetsutbyte skett genom gemensamma träffar där man utbytt erfarenheter och delning av material att tillämpa i arbetet mot deltagarna. Projektmedarbetarna själva beskriver erfarenhetsutbytet som mycket värdefullt. Samtidigt är vi av uppfattningen att projektet hade kunnat arbeta mer strukturerat för att uppnå ett mer fördjupat samarbete, något som vi återkommer till nedan.

### 3.2 PROJEKTET HAR ARBETAT MED HORISONTELLA PRINCIPER, MEN DET HAR ENDAST I ETT FÅTAL FALL FÅTT EN CENTRAL PLATS

I Öppen Arena har även ingått i målbilden att arbeta aktivt med de horisontella principerna, där jämställdhet och tillgänglighet stått i fokus. Vi bedömer att man arbetat med horisontella principer på ett flertal sätt. I det skriftliga material vi efterfrågat från projektmedarbetarna har vi bitt dem besvara frågor om hur man i arbetet mot deltagare respektive arbetsgivare tagit hänsyn till jämställdhet och tillgänglighet, vilken kunskap och kompetens inom dessa frågor som funnits att tillgå i projektet, vilka eventuella resultat man sett av arbetet och slutligen hur det följts upp och dokumenterats.

Projektet har i sin skriftliga sammanställning listat en rad utbildningar kopplade till dessa frågor som utförts delvis lokalt i olika kommuner och delvis gemensamt. I det praktiska arbetet finns exempel på hur man arbetat med anpassade lokaler, tillgänglig kommunikation, anpassning av arbetsplatser med stöd av arbetsterapeut, etc. I tidigare intervjuer med projektmedarbetare har även framkommit att man exempelvis spelat spel som berört dessa frågor, som ett sätt att ta upp ämnena med deltagarna. Jämställdhet och tillgänglighet har även varit stående inslag på handledarutbildningar och en del av projektets kunskapsutbyte och materialdelning har skett just för dessa områden.

Deltagarna vittnar i intervjuer om ett gott bemötande från samtliga medarbetare. De beskriver hur man i exempelvis gruppverksamhet tagit upp normer och värderingar, allas lika värde och allas rätt att komma till tals. Samtidigt uppger många deltagare att de inte fick med sig särskilt mycket nytt från detta då de redan kände till det och såg det som självklarheter. Ett par deltagare kommer ihåg att ämnena någon gång behandlats, men inte mycket mer än så.

Vi bedömer att man i projektet arbetat med frågorna men ser samtidigt – i likhet med många andra liknande projekt – svårigheten i att gå från att utbilda den egna personalen till att aktivt integrera de horisontella principerna och låta dessa perspektiv utgöra en central del av projektgenomförandet. Framförallt menar vi att man hade kunnat arbeta mer med resultat och uppföljning av arbetet med jämställdhet och tillgänglighet, för att skapa mer struktur i det och ge det en mer betydande plats i projektarbetet. I det skriftliga material som inkommit där projektets arbete beskrivs nämns en hel del behovsanpassade lösningar på individnivå och där bedömer vi att projektet nått långt. Dock ser vi att det varit mer utmanande för projektet att beskriva vilka resultat arbetet genererat på en mer strukturerad nivå.

Här utgör Krokomp ett undantag där vi uppfattat att man jobbat aktivt med uppföljning genom att i) ha identifierat att fler män än kvinnor inrekryteras till projektet, ii) lyft detta till relevanta samverkansaktörer på så kallade En-väg-in-möten, och iii) fått en mer jämn könsfördelad deltagarrekrutering till projektet, på grund av den medvetenhet som skapats genom att ha uppmärksammat utmaningen. Ett motsvarande exempel, även detta i Krokomp, är hur man uppmärksammat att fler män än kvinnor blivit erbjudna subventionerad anställning på vissa arbetsträningsarenor. Man har aktivt arbetat för att motverka det vi ofta ser i form av att man automatiskt föreställer sig en manlig deltagare till vissa yrken – i detta fall till exempelvis bilservice – och försökt få in fler kvinnor. Detta menar vi är exempel på hur man kan använda uppföljning till att reflektera, höja medvetenheten, sätta in åtgärder och på så sätt skapa förändring i projektgenomförandet. Därigenom har arbetet med de horisontella principerna fått en mer central plats i projektarbetet. Dock bedömer vi att detta skett i undantagsfall snarare än i regel i Öppen Arena.



## 4 ÖPPEN ARENA PÅ STRUKTURNIVÅ

I följande avsnitt har vi samlat de intryck och erfarenheter vi kunnat dra från att ha följt projektet under dess genomförandefas. Här blir vår närvaro på styrgruppsmöten och kanske framförallt den tidigare nämnda implementeringsworkshop som genomförts med styrgruppsmedlemmar till stöd för de resonemang som förs nedan. Avsnittet inleds med en kort beskrivning av hur arbetet fortgår efter projektslut, baserat på skriftliga svar som vi bitt projektmedarbetarna att inkomma med.

### 4.1 ÖPPEN ARENA IMPLEMENTERAS I SIN HELHET ELLER I MINDRE GRAD

I de svar vi tagit del av från respektive kommun ser vi att fortsättningen på Öppen Arena varierar. Som ovan nämnt har Ragunda byggt upp AML, som projektet arbetat igenom, i samband med projektets genomförande. Då beslut nu fattats om att permanenta AML i kommunen kan även de aktiviteter som erbjudits inom ramen för Öppen Arena – i form av årshjul med så kallade inneveckor och kompetenshöjande insatser – fortgå som en arbetsmetod, där målgruppen får tillgång till aktiviteter även framåt, i samma omfattning som under projektiden.

Vi uppfattar att Ragunda är unikt i projektet i bemärkelsen att man redan från start arbetat för att Öppen Arena ska byggas upp inom ramen för en organisationsförändring och även anställt en samordnare kopplat till detta. Utifrån vad vi sett har både chefer och medarbetare under projektets gång arbetat tydligt för att det som byggts ska kunna fortgå även efter projektslut. Även i andra deltagande kommuner är det vår bedömning att projektmedarbetare gjort ett gediget arbete – ofta med hjälp av chefer – för att lyfta vikten av att behålla aktiviteterna även efter projektslut, för att säkerställa att den aktuella målgruppen fortsatt får tillgång till insatser. Förutsättningar och resultat med avseende på implementering och strukturell påverkan varierar dock mellan kommunerna. Den stora utmaningen är att genomföra insatser i samma omfattning utan det ekonomiska stöd som projektet innebär. I ett par av kommunerna kommer en stor del av de aktiviteter som erbjudits inom Öppen Arena att finnas kvar efter projektslut genom att de implementeras som arbetsmetoder. Här återstår vissa frågetecken vad gäller omfattningen, kanske framförallt vad gäller den tillgång till individuell coachning som funnits inom ramen för projektet. Dock uppfattar vi att stora delar av det som startats under Öppen Arena ändå kommer att behållas och någon projektmedarbetare uttrycker sig positivt kring det gehör man upplever sig ha fått från ledningshåll vad gäller just målgruppens långsiktiga behov av stödinsatser.

I ett par av projektets övriga kommuner uppfattar vi att man – trots medarbetares försök att lyfta vikten av en fortsättning – endast kommer att behålla mer begränsade delar av det utbud man haft att tillgå under Öppen Arena. I dessa kommuners fall blir behovet av att prioritera tydligare och i dagsläget blir det endast någon enstaka aktivitet som fortgår, alternativt att endast en begränsad del av projektets målgrupp får tillgång till aktiviteter.

Förutsättningarna för att implementera projektets metoder och arbetssätt har i någon mån också påverkats av att hela den lokala arbetsmarknadspolitiska insatsen befinner sig i en omställningsprocess. Arbetsförmedlingen får ett nytt uppdrag, kommunerna kommer att behöva ta ett ökat ansvar, i synnerhet i kommuner där privata aktörer inte kan förväntas fylla hela det tomrum som Arbetsförmedlingen kan komma att lämna och regionernas uppdrag kring den regionala kompetensförsörjningen kommer att förstärkas. Sammantaget gör det att många kommuner nu initierar en översyn av hela sin arbetsmarknadspolitiska insats, vilket förstås kan försvåra möjligheterna att samtidigt kunna introducera nya arbetssätt eller göra förnyade åtaganden.

De olika möjligheter respektive kommun haft vad gäller att behålla delar av Öppen Arena gör även att man ser på ett potentiellt nytt ESF-projekt på olika sätt; vissa ser det som ett sätt att förstärka det som de nu fått beslut om att behålla, medan andra uttrycker beviljandet av ett sådant projekt som nödvändigt för att inte behöva stänga ute stora delar av den målgrupp som haft tillgång till aktiviteter

genom Öppen Arena. Ur det perspektivet är det också viktigt att påminna om att syftet med stödet från Socialfonden inte är att utgöra en ersättning för uppdrag och ansvar som kommunerna redan har, utan att utveckla och förbättra de insatser som görs.

## 4.2 DET REGIONALA LEDARSKAPET HAR VARIT VÄRDEFULLT, MEN EJ STYRT MOT STRATEGISK SAMVERKAN

Som ovan nämnt har projektet arbetat med kunskaps- och erfarenhetsutbyte kommuner emellan. De strukturer som byggts – varav vissa nu implementeras i ordinarie verksamhet – har dock primärt skapats lokalt.

Projektmedarbetare har i tidigare intervjuer belyst det stora värdet av det regionala ledarskapet, då den koordinering som skett från regionalt håll till stor del avlastat de lokala projektledarna från administration och därmed gett dessa tid att arbeta med det som behövts lokalt. Vi bedömer att detta varit en stor framgångsfaktor, då flera av de lokala projektledarna uttryckt en frustration över att ha ett relativt stort antal inskrivna deltagare att löpande arbeta med och samtidigt ha i uppdrag att arbeta metodutvecklande. Vi uppfattar att detta varit en stressfaktor hos flera av de lokala projektledarna, varför det regionala ledarskapet blivit en betydelsefull avlastning som utifrån vad vi sett fungerat väl.

Kommunerna vittnar om att själva komplexiteten i att driva och redovisa ett projekt med finansiering från Socialfonden utgör en betungande börda och att det därför är av stort värde att en regional aktör tar på sig en sådan roll. Däremot bedömer vi inte att det regionala ledarskapet tagit en särskilt aktiv roll vad gäller samverkan i form av gemensamt lärande och länsövergripande samarbete. Regionens roll har inte varit framträdande när det gäller att stödja utformningen av metoder och arbetssätt eller skapa förutsättningar för ett systematiskt lärande kommunerna emellan. Detta förklaras kanske delvis av att regionen som aktör har tämligen begränsad erfarenhet av frågorna.

Men vi menar ändå att man kanske hade kunnat göra mer från regionalt håll för att rikta projektet mot en mer strategisk samverkan, en del som vi nu ser kan få en större plats i ett eventuellt kommande länsövergripande projekt riktat mot samma målgrupp.

Projekt som har som syfte att utveckla metoder och arbetssätt, på basen av en löpande prövande verksamhet behöver hålla fast några viktiga principer. För det första finns ett behov av att skapa en gemensam förståelse och terminologi för vilka metoder och arbetssätt man jobbar med. Samma insatser bör benämnas på samma sätt oavsett var de genomförs för att stärka förutsättningarna för samverkan. Här behövs därför en standardiserad och gemensam beskrivning av metoder och arbetssätt. För det andra är det viktigt att dokumentera arbetet med olika insatser. Genom att dokumentera exempelvis vilka deltagare som får del av vilka insatser och hur mycket så stärks förutsättningarna för utvärderingen. För det tredje behöver man aktivt jämföra och värdera olika insatser. Det är vår bedömning att väldigt lite av detta har skett i Öppen Arena och att regionen borde ha haft det övergripande ansvaret för detta.

## 4.3 STRUKTURER HAR FRAMFÖRALLT SKAPATS LOKALT, MEN EVENTUELLT HAR PROJEKTET BLIVIT STARTSKOTTET TILL MER SAMVERKAN

Vi menar sammanfattningsvis - som vi även uttryckt i vår tidigare halvtidsutvärdering – att projektet framförallt arbetat med samverkan genom just kunskaps- och erfarenhetsutbyte, men att man i de flesta fall inte samverkat i form av något gemensamt arbete, såsom exempelvis delning av aktiviteter. Projektet har heller inte mynnat ut i några gemensamma finansieringslösningar eller något gemensamt förslag att implementera till ordinarie verksamhet.

Vi ser att dels det geografiska avståndet mellan flera av kommunerna, såväl som skiftande deltagarsammansättning och övriga förutsättningar – framförallt i form av redan befintliga arbetssätt och strukturer inom respektive förvaltning - har försvårat ett sådant mer konkret samarbete. Vi bedömer ändå att man hade kunnat arbetat mer för en strategisk, strukturerad samverkan, framförallt från regionalt håll men även från deltagande kommuners håll. Ett sätt att göra det på hade kunnat vara genom att ge det större fokus på styrgruppsmöten. Dock uppfattar vi inte att engagemanget för detta varit särskilt stort, även om det varierat något mellan olika kommuner.

Samtidigt uppges från såväl projekt- som styrgrupp att man trots allt ser Öppen Arena som ett projekt som kommit ovanligt långt vad gäller utbyte och samverkan över kommungränserna. Vi uppfattar att projektet ändå kan ha blivit ett startskott för en mer fördjupad samverkan framåt vad gäller insatser mot den aktuella målgruppen, något som den nyligen inlämnade ESF-ansökan till ett nytt projekt kan vara ett tecken på.

I skriftlig sammanställning från projektledningen (daterat september 2019) framgår att den regionala projektledningen har fått i uppdrag av styrgruppen att se över förutsättningarna för en gemensam, digital plattform för kunskapsdelning, i syfte att kunna dela exempelvis arbetsmetoder som tagits fram inom projektet men även framåt i tiden. Vidare finns ett önskemål från deltagande kommuners håll om en fortsättning på de regionala nätverksträffar som Öppen Arena inneburit, förslaget är att träffas ett par gånger per år där ordförandeskapet roterar. Nätverksträffar för erfarenhetsutbyte fortgår, utifrån vad vi uppfattat, även inom ramen för Vägen till arbete, en grupp på ledningsnivå.

## 5 PROJEKTETS MÅLUPPFYLLELSE

I detta avsnitt återkopplar vi till de delmål och resultatindikatorer som projektet inledningsvis identifierat och ställt upp. Syftet här är att göra en bedömning av huruvida dessa får anses vara uppfyllda.

### 5.1 PROJEKTETS DELMÅL UPPFYLLS I STORA DRAG

Följande fem delmål har identifierats för Öppen Arena:

- Utveckla och öka antalet anpassade aktiviteter, t.ex. arbetsplatsliknande praktik- stöd- eller arbetsaktiviteter för målgruppens kvinnor och män hos länets kommuner
- Identifiera och tillgängliggöra enklare jobb och arbetsuppgifter hos länets arbetsgivare främst inom offentlig men även inom privat och ideell sektor till målgruppens män och kvinnor
- Öka utbyte, lärande och samverkan av lågröskelaktiviteter mellan kommunerna i Jämtlands län
- Öka möjligheten för kvinnor och män i målgruppen att göra yrkesval utifrån intresse snarare än utifrån samhällets könsstereotypa förväntningar
- Öka kunskapen om olika funktionsnedsättningar hos arbetsgivare/arbetsplatser som upplåter lågröskelaktiviteter till målgruppens män och kvinnor i sin verksamhet

Målen är till viss del av olika karaktär; de första två delmålen ligger inom ramen för projektets huvudaktiviteter – det som projektet beviljats medel för att löpande utveckla och arbeta för. Det tredje delmålet handlar om ett gemensamt lärande och samarbete kring det som utvecklats inom ramen för de två första delmålen. I de två sista målen integreras också de horisontella principerna, där det är fokus på kunskapshöjning kring jämställdhet och tillgänglighet för att hänsyn ska tas till dessa frågor i arbetet som sker inom ramen för delmålen ovan.

Vad gäller det första delmålet bedömer vi att det i stort uppnåtts. Vi saknar visserligen en tydlig bild av ambitionsnivån i detta fall - det vill säga hur stort antal, alternativt vilken omfattning, på aktiviteter det

är fråga om. Vi ser ändå att projektet i samtliga kommuner arbetat med detta och verkligen skapat nya aktiviteter, ofta gruppverksamhet, alternativt förstärkt befintlig verksamhet genom att koppla på fler handledare, servicegrupper, eller på andra sätt göra plats åt fler deltagare.

Något som vi erfar att projektet haft svårare att uppnå är det andra delmålet om att identifiera och tillgängliggöra enklare jobb och arbetsuppgifter. För de av projektets deltagare som fått arbete har en stor del av dessa arbeten varit i form av olika typer av subventionerade anställningar med begränsade möjligheter till långsiktig anställning. Man skulle kunna tolka målet som att ambitionen var att stimulera organisatoriska förändringar som skulle kunna frigöra "enklare jobb" och som parallellt med att det finns en situation med svårigheter att rekrytera kvalificerad personal inom vissa områden skulle kunna både skapas enklare arbetsuppgifter, samtidigt som utbildad personal kan nyttjas effektivare och utföra arbetsuppgifter som verkligen kräver en specifik utbildning. Även om vi menar att det bör vara fullt möjligt att åstadkomma en sådan strukturell organisationsförändring så är det ett mål med hög ambitionsnivå givet villkor och organisering på svensk arbetsmarknad.

## 5.2 ... ÄVEN OM MAN KUNDE NÅTT LÄNGRE I SAMVERKAN OCH ARBETET MED DE HORISONTELLA PRINCIPERNA

Vad gäller det tredje delmålet om samverkan har projektet – som ovan nämnts – till viss del uppnått detta genom att ha utbytt kunskap och erfarenheter. Även om något mer konkret samarbete inte inlett deltagande kommuner emellan kan projektet möjligen uppfattas som startskottet till en framtida sådan, där det kan finnas möjligheter till gemensamma finansieringslösningar och delning av deltagaraktiviteter. Dit ser vi dock inte att man nått inom ramen för Öppen Arena. Samtidigt kan man diskutera vad målet innebär och hur ambitiöst det ska tolkas, något som vi menar lämnats förhållandevis öppet i målbeskrivningen.

För de två sista delmålen kopplade till jämställdhet och tillgänglighet bedömer vi även i dessa fall att de i stort uppnåtts. Vi menar – som vi även nämnt i vår tidigare halvtidsrapport – att delmålet om att målgruppen ska göra yrkesval som frångår samhällets könsstereotypa förväntningar kan anses som ett högt uppsatt mål, då projektmedarbetarna beskriver en målgrupp som sällan gör yrkesval i det avseendet. Projektmedarbetarna har själva gått olika utbildningar kring jämställdhet och tillgänglighet och även beskrivit hur de tagit hänsyn till dessa perspektiv på individnivå, det vill säga i arbetet mot specifika individer med olika behov. Man har även berört frågorna i gruppverksamhet. Det vi bedömer att projektet inte riktigt nått ända fram med har varit att på ett strukturerat sätt integrera de horisontella principerna i projektarbetet och ge det en mer central roll. Här uppfattar vi – som ovan beskrivet – Krok som lite av ett undantag där man genom aktiv, strukturerad uppföljning och åtgärder bidragit till ett mer jämställt projektgenomförande.

## 5.3 PROJEKTET UPPNÅR VISSA AV INDIKATORERNA, MEN FLERA ÄR SVÅRBEDÖMDA

Följande resultatindikatorer har identifierats för Öppen Arena:

- 50 % av de deltagande kvinnorna upplever att de har kommit närmare arbetsmarknaden
- 50 % av de deltagande männen upplever att de har kommit närmare arbetsmarknaden
- 25 % av projektets kvinnor har efter deltagande i anpassad aktivitet fått en "ordinarie" praktikplats, anställning (som kan vara subventionerad) eller gått vidare till studier
- 25 % av projektets män har efter deltagande i anpassad aktivitet fått en "ordinarie" praktikplats, anställning (som kan vara subventionerad) eller gått vidare till studier
- 10 % av deltagande kvinnor i projektet som uppbär sjukersättning eller försörjningsstöd ska övergå till annan ersättningsform

- 10 % av deltagande män i projektet som uppbär sjukersättning eller försörjningsstöd ska övergå till annan ersättningsform

Vad gäller de två första av resultatindikatorerna ovan – andelen män respektive kvinnor som upplever att de har kommit närmare arbetsmarknaden – har vi följt upp detta genom det inledningsvis nämnda enkätverktyget Vinna Matchen (se bilaga för sammanställningen i dess helhet), där vi särskilt studerat hur deltagarna graderat frågan ”Jag tror att mina chanser att få anställning idag är goda”. I detta fall visar enkätsvaren i vår stegförflyttningenkät att 57 procent av svarande kvinnor upplever att de kommit närmare arbetsmarknaden, medan endast 20 procent av svarande män upplever det. Dock får resultaten tolkas med försiktighet, detta då enkätundersökningen omfattar en begränsad andel av projektets totalt antal inskrivna deltagare.<sup>1</sup> Det kan tilläggas att deltagande kvinnor uppvisar större stegförflyttning än projektets deltagande män även i en samlad bild, det vill säga då vi ser till enkätens samtliga frågor som avser förflyttning mot arbete/studier såväl som hälsa och egenmakt.

Vad gäller indikatorerna om andelen män respektive kvinnor som från projektet gått vidare till praktik, anställning (subventionerad eller osubventionerad) eller studier görs bedömning av måluppfyllelse baserat på den projektstatistik vi fått ta del av från SCB, via projektledningen. Totalt har 317 deltagare skrivits ut från projektet. När vi ser till avslutsorsaker ser vi att 15 procent av det totala antalet avslutade kvinnor (23 av 158) skrivits ut till arbete eller studier, medan 22 procent av det totala antalet avslutade män (35 av 159) skrivits ut till något av dessa. Vi har däremot inga samlade uppgifter om hur stor andel män respektive kvinnor som skrivits ut mot en ordinarie praktikplats. Det är därmed svårt att göra en bedömning av huruvida indikatorn om 25 procent av projektets män respektive 25 procent av projektets kvinnor mot vissa avslutsorsaker uppfyllts.

De två sista indikatorerna avser huruvida 10 procent av projektets deltagande kvinnor respektive 10 procent av projektets deltagande män med sjukersättning eller försörjningsstöd övergått till annan ersättningsform. I en av våra enkäter för uppföljning, även denna i verktyget Vinna Matchen, har vi genom den deltagarstatistik som projektmedarbetarna fört kunnat koppla ersättningsform vid ingång i projektet till avslutsorsak. Enkäten visar att 14 procent av de kvinnor som vid projektets ingång registrerats som uppbärare av sjukersättning eller försörjningsstöd, och lika stor andel av männen, idag gått vidare till annan ersättningsform genom att de skrivits ut mot arbete eller studier. En preliminär bedömning är därför att dessa resultatindikatorer uppfyllts, samtidigt med viss försiktighet då enkäten återigen inte täcker samtliga av projektets deltagare.<sup>2</sup>

## 5.4 ÖVRIGA KOMMENTARER KRING MÅL- OCH INDIKATORUPPFÖLJNING

Vi har ovan konstaterat vissa svårigheter med att följa upp projektets olika resultatindikatorer. Vi ser att projektets inledningsvis satta indikatorer inte alltid kopplar till den uppföljning som projektmedarbetarna har möjlighet att utföra, delvis på grund av tidsbrist och delvis på grund av hur projekten är riggade lokalt samt vilken information som finns att tillgå om deltagarna.

Den rapportering som sker till ESF/SCB är utifrån vad vi uppfattar inte tillräcklig för att kunna bedöma om indikatorerna i detta fall uppfyllts. I flera fall har statistiken kunnat kompletteras med underlag från de enkäter som WSP har tagit fram i Vinna Matchen, samtidigt täcker inte detta underlag samtliga av projektets deltagare.

Vi bedömer att projektet inledningsvis identifierat ett antal indikatorer som i praktiken varit svåra att följa upp. Vi uppfattar att projektet inte riggats för den typen av uppföljning; i) genom att medarbetarna inte alltid fått tid till uppföljning och ii) genom att deltagare kommit in i projektet på olika sätt där

<sup>1</sup> Mätningen avser män respektive kvinnor som besvarat självskattningenkäten mer än en gång och är en jämförelse mellan första och sista gången de fyllt i enkäten. Av projektets totalt antal inskrivna deltagare har cirka en tredjedel vid något tillfälle besvarat enkäten, däremot har endast en mindre andel av dessa besvarat den vid mer än ett tillfälle

<sup>2</sup> 43 procent (135 av de 317 av projektets deltagare som skrivits ut ur projektet) har registrerats i enkäten för deltagarstatistik

behovet av uppföljning inte tagits hänsyn till (exempelvis har inte alltid kartläggningssamtal genomförts varför vissa uppgifter om vad som gäller för deltagare vid inskrivning senare inte funnits att tillgå).

I detta fall har det ändå varit möjligt att föra ett resonemang kring måluppfyllelse utifrån projektets fem delmål. Dock menar vi att det är av stor vikt inför framtida projekt att de från start riggas utifrån att en viss arbetsinsats krävs för uppföljning, samtidigt som de mål och indikatorer som sätts måste väljas med omsorg så att de är anpassade utifrån hur projektet ser ut och därmed blir möjliga att följa upp.

## 6 SAMMANFATTANDE SLUTSATSER

Avslutningsvis bedömer vi att Öppen Arena varit ett projekt där det stora bidraget finns på individnivå genom engagerade medarbetare och väl utförda insatser gentemot deltagarna, kanske framförallt inom ramen för gruppverksamheterna. Även på projektnivå ser vi vissa framgångar i form av kunskapsutbyte och materialdelning, exempelvis kring handledarutbildning och i arbetet med jämställdhet och tillgänglighet. För det sistnämnda menar vi att projektet hade kunnat nå längre i att integrera dessa delar i resterande av projektgenomförandet, dock ser vi ändå att ett visst arbete utförts och vi bedömer återigen att man framgångsrikt arbetat mot deltagarna, exempelvis genom att hitta behovsanpassade lösningar där det varit nödvändigt.

Som vi nämnt ovan ser vi att strukturer i första hand byggts lokalt och även att det skett i högre grad i vissa kommuner än i andra, ofta på grund av de varierande förutsättningar som de lokala projekten haft att förhålla sig till. Detta sammanfaller även med möjligheterna att implementera delar av projektet eller projektet i sin helhet, återigen ser vi att det skiftar stort mellan de fem deltagande kommunerna. Även om vi inte har sett någon mer strategisk länsövergripande samverkan inom ramen för projektet menar vi att Öppen Arena kan ha banat väg för en framtida sådan. Frågan blir särskilt aktuell i och med eventuella framtida projekt mot samma målgrupp där fokus på, och därmed även förväntningarna på, länsövergripande samverkan kan komma att öka.

Både i denna programperiod och i tidigare programperioder har vi sett flera exempel på projekt inom programområdet där kommuner i samverkan driver projekt med syfte att utveckla metoder och arbetssätt för att stödja individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Projektens målgrupper har varierat, från att ha handlat enbart om t.ex. unga eller nyanlända till att ha arbetat med blandade målgrupper av personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Metoderna har bestått av en blandning av individuella eller grupporienterade insatser. Variationerna mellan olika insatser och kommuner är när man analyserar dem närmare ofta inte så betydande. Det främsta kännetecknet för arbetssätten är de extra resurser i form av personal som projekten möjliggör. Det är oftast mer undantag än regel att kommuner efter avslutat projekt implementerar metoder och arbetssätt i mer reell mening, ofta beroende på att det som främst kännetecknar arbetssätten är den extra personalresurs som möjliggörs just av projektets extra ekonomiska resurser men som saknas efter avslutat projekt.

Projektet Öppen Arena är ett sådant projekt. Här finns kommuner med större ambitioner, men också kommuner där implementeringsambitionerna måste bedömas som mer måttliga. I den här programperioden har regionerna tagit en tydligare roll i projekten än i tidigare programperioder. Vår förhoppning är att detta ska åtföljas av en utveckling av mer strukturerade arbetsformer för att arbeta med utvecklingen av insatserna mot dem som står längst ifrån arbetsmarknaden. Detta är en fråga där kommunerna tydligt har det övergripande ansvaret, men det är också en fråga där behoven av metodutveckling och effektivisering är stora. Kommunerna lägger enligt vissa uppskattningar över 10 mdr kronor per år på sina arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Resultaten av insatserna påverkar också kommunernas utgifter för t.ex. försörjningsstöd. Genom exempelvis Socialfonden skapas möjligheten för regionerna att ta en tydligare och samordnande roll. Fältet ligger öppet för regioner som vill skapa

förutsättningar för en effektivare hantering i kommunerna av insatser för dem som står längst ifrån arbetsmarknaden.



## 7 BILAGA 1. RESULTATSAMMANSTÄLLNING: ENKÄTER FÖR MÄTNING AV STEGFÖRFLYTTNING

Inom ramen för projektet Öppen Arena har enkäter för stegförflyttning använts för uppföljning sedan mitten av september 2018. WSP har tillsammans med projektgruppen tagit fram tre enkäter. Dels en enkät för deltagarstatistik där projektmedarbetare fyller i inskrivningsdatum, individkaraktäristika som exempelvis kön, ersättningsform och eventuellt känd och klassad funktionsnedsättning vid projektets ingång, hur den individuella deltagarens tid fördelas över olika aktiviteter, avslutsdatum samt avslutsorsak då deltagaren skrivs ut. Dels två enkäter för stegförflyttning i vilka frågorna motsvarar varandra, en för deltagarna att besvara i form av en självskattning och en för projektmedarbetarna att besvara i form av en bedömning av var deltagaren står.

Stegförflyttningssenkäterna innehåller frågor kopplat till deltagarens hälsa och egenmakt, förutsättningar (såsom svenskunskaper, samarbetsförmåga, mm.), samt möjligheter att börja arbeta och/eller studera. Enkäterna har distribuerats genom enkätverktyget Vinna Matchen och WSP har genomfört enkätutskick samt svarat för resultatsammanställning. Varje deltagares anonymitet har garanterats genom att de tilldelats en fyrsiffrig kod från någon av projektmedarbetarna. Hur och vid vilka tillfällen enkäten fyllts i av deltagare har vi lämnat till projektmedarbetarna att avgöra, detta då de står närmast målgruppen och därmed får bedöma vad som är lämpligt för varje individuell deltagare. Denna resultatsammanställning omfattar delar av två av de totalt tre enkäterna: Enkäten för deltagarstatistik och Deltagarnas stegförflyttningssenkät. Enkäterna baseras på det som registrerats till och med mitten av september 2019.

### 7.1 SVARSFREKVENNS

Totalt har projektmedarbetarna i Öppen Arena svarat på enkäten för deltagarstatistik för 135 unika deltagare. De har svarat på enkäten mellan en och fyra gånger för respektive deltagare (se fördelning i tabell nedan). Dessa svar ligger till grund för tabellerna och diagrammen nedan.

Antal gånger medarbetaren svarat på enkäten	Antal deltagare
En gång	81
Två gånger	35
Tre gånger	11
Fyra gånger	2
Fem gånger	6

109 deltagare har besvarat enkäten för stegförflyttning, mellan en och fem gånger (se fördelning i tabell nedan). Även dessa svar ligger till grund för tabellerna och diagrammen nedan.

Antal gånger deltagaren har gjort en självskattning	Antal deltagare
En gång	68
Två gånger	22



Tre gånger	12
Fyra gånger	4
Fem gånger	3

## 7.2 ENKÄTEN FÖR DELTAGARSTATISTIK: GRUPPENS SAMMANSÄTTNING, DELTAGANDE OCH AVSLUT

### 7.2.1 Kön

Deltagarens kön	Antal	Andel
Kvinna	60	47%
Man	67	53%
Inte angivit kön	10	
Totalt	137	

Deltagarstatistiken visar på en relativt jämn fördelning avseende kön för de deltagare som registrerats i enkäten, med en något större andel män än kvinnor.<sup>3</sup>

### 7.2.2 Ersättningsform

Följande tabell visar vilken ersättningsform deltagarna erhållit vid ingången i projektet.

Ersättningsform vid projektets start	Kvinnor	Män	Totalt
Aktivitetsstöd	64%	36%	21%
Försörjningsstöd	44%	56%	70%
Sjukersättning	33%	67%	3%
Annan ersättningsform	29%	71%	7%

Som tabellen ovan visar erhåller kvinnor i enkätpopulationen aktivitetsstöd i högre grad än män, medan män - i högre grad än kvinnor - har försörjningsstöd som ersättningsform.

### 7.2.3 Funktionsnedsättning

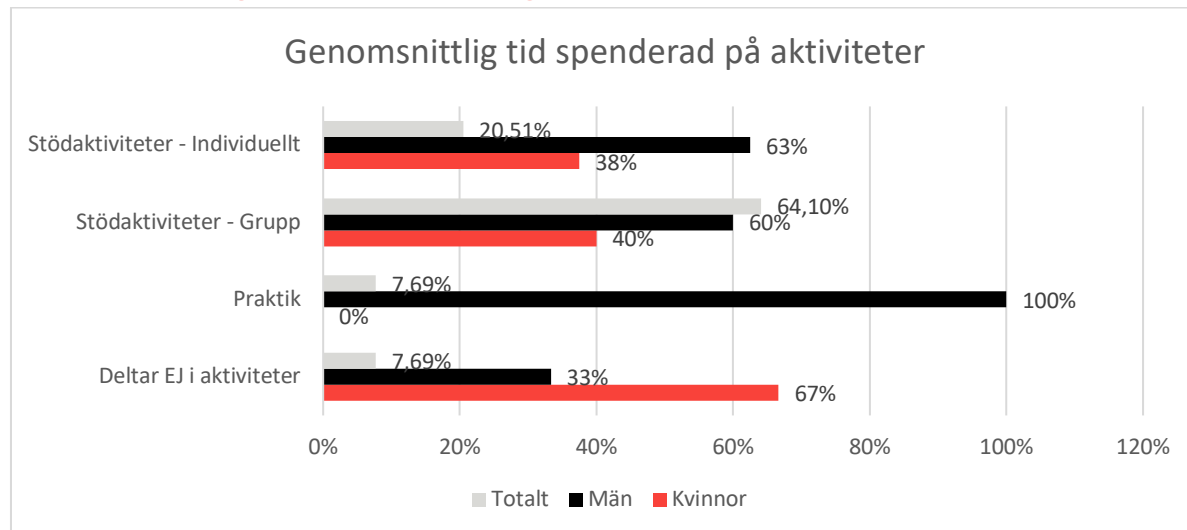
Funktionsnedsättning klassad vid projektets start	Kvinnor	Män	Totalt
Ja	25%	75%	8%
Nej	49%	51%	66%
Vet ej	45%	55%	26%

<sup>3</sup> För denna enkätfråga fanns utöver Kvinna och Man möjlighet att ange alternativet Annat. Ingen deltagare har registrerats som Annat avseende kön

Vi ser att majoriteten av deltagare i enkätpopulationen inte klassats med funktionsnedsättning vid ingång i projektet, samtidigt är projektmedarbetarna osäkra gällande vissa deltagare.

## 7.3 DELTAGARNAS FÖRDELNING AV TID I AKTIVITETER

### 7.3.1 Hur deltagarnas tid fördelat sig över olika aktiviteter



Vi har här haft en ambition om att kartlägga huruvida deltagande i vissa aktiviteter kan vara framgångsrikt i form av att bidra till mer stegförflyttning eller oftare generera ett avslut mot arbete eller studier. Vi har därför undersökt kopplingen mellan tid i aktivitet och avslutsorsak, dock var antalet observationer för få för att kunna dra några mer säkra slutsatser om eventuellt samband. Vi har även kontrollerat för koppling mellan tid i aktivitet och stegförflyttning, men även i detta fall konstaterat att vi haft för få observationer i vårt underlag.

## 7.4 INDIKATORUPPFYLLELSE UTIFRÅN ENKÄTUNDERLAGET

Nedan redovisas projektets indikatorer och i vilken utsträckning de är uppfyllda, utifrån det underlag av enkätsvar vi haft att tillgå<sup>4</sup>.

Indikatorer	Enkätresultat
50% av de deltagande männen upplever att de har kommit närmare arbetsmarknaden	20% av männen upplever att de har kommit närmare arbetsmarknaden. Mätningen avser män som svarat på självskattningsenkäten mer än en gång och är en jämförelse mellan första och sista gången de fyllt i enkäten
50% av de deltagande kvinnorna upplever att de har kommit närmare arbetsmarknaden	57% av kvinnorna har upplevt sig komma närmare arbetsmarknaden. Mätningen avser kvinnor som svarat på självskattningsenkäten mer än en gång och är en jämförelse mellan första och sista gången de fyllt i enkäten
25 % av projektets kvinnor har efter deltagande i anpassad aktivitet fått en "ordinarie" praktikplats,	22% av kvinnorna har efter anpassad aktivitet haft anställning, praktik eller studier som avslutsorsak

<sup>4</sup> För en mer utförlig beskrivning av detta, se avsnittet ovan om Återkoppling till måloppfyllelse, där enkätunderlaget kombinerats med projektstatistik från SCB i bedömningen av mål- och indikatorsuppfyllelse

anställning (som kan vara subventionerad) eller gått vidare till studier.	
25 % av projektets män har efter deltagande i anpassad aktivitet fått en "ordinarie" praktikplats, anställning (som kan vara subventionerad) eller gått vidare till studier.	31% av männen har efter anpassad aktivitet haft anställning, praktik eller studier som avslutsorsak
10 % av deltagande kvinnor i projektet som uppbär sjukersättning eller försörjningsstöd ska övergå till annan ersättningsform.	14% av kvinnorna som i inledningen av projektet uppburit försörjningsstöd/sjukersättning har gått vidare till en annan ersättningsform (arbete eller studier)
10 % av deltagande män i projektet som uppbär sjukersättning eller försörjningsstöd ska övergå till annan ersättningsform.	14% av männen som i inledningen av projektet uppburit försörjningsstöd/sjukersättning har gått vidare till en annan ersättningsform (arbete eller studier)

## VI ÄR WSP

WSP är ett av världens ledande analys- och teknikkonsultföretag. Vi verkar på våra lokala marknader med stöd av global expertis. Som tekniska experter och strategiska rådgivare har vi tillgång till ingenjörer, tekniker, naturvetare, planerare, utredare och miljöspecialister liksom professionella projektörer, konstruktörer och projektledare. Vi erbjuder hållbara lösningar inom Hus & Industri, Transport & Infrastruktur och Miljö & Energi. Med drygt 39 000 medarbetare på 500 kontor i 40 länder medverkar vi till en hållbar samhällsutveckling. I Sverige har vi omkring 4 000 medarbetare. [wsp.com](http://wsp.com)

### WSP Sverige AB

121 88 Stockholm-Globen  
Besök: Arenavägen 7

T: +46 10 7225000  
Org nr: 556057-4880  
Styrelsens säte: Stockholm  
[wsp.com](http://wsp.com)

