



## Följeutvärdering av projekt

# Vägen Vidare



## Slutrapport Februari 2020

Jane Magnusson  
Barbro Lindgren  
Claes Malmquist  
Klyo AB

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1</b>	<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>INLEDNING</b>	<b>7</b>
2.1	BAKGRUND TILL PROJEKTET	7
2.2	UTVÄRDERINGSUPPDRAGET	8
2.3	METOD OCH GENOMFÖRANDE	8
2.4	UTVÄRDERINGSAKTIVITETER	9
2.4.1	UTVÄRDERINGSAKTIVITETER FÖR DELTAGARE	10
2.4.2	UTVÄRDERINGSAKTIVITETER FÖR PROJEKTMEDARBETARE	10
2.4.3	UTVÄRDERINGSAKTIVITETER FÖR STYRGRUPP	10
2.4.4	IMPLEMENTERING	11
<b>3</b>	<b>PROJEKT VÄGEN VIDARE</b>	<b>12</b>
3.1	PROJEKTETS SYFTE, MÅL OCH MÅLGRUPPER	12
3.2	PROJEKTETS SAMVERKANSPARTER	14
3.3	PROJEKTETS ARBETSMETOD	14
3.3.1.	PROJEKTETS ARBETE MED HÄLSA	15
<b>4</b>	<b>RESULTAT OCH MÅLUPPFYLLELSE</b>	<b>16</b>
4.1	REDOGÖRELSE FÖR PROJEKTETS MÅLUPPFYLLELSE	16
4.1.1	PROJEKTMÅL 1	16
4.1.2	PROJEKTMÅL 2	18
4.1.3	DELMÅL 1	19
4.1.4	DELMÅL 2	20
4.1.5	DELMÅL 3	20
4.1.6	DELMÅL 4	22
4.1.7	DELMÅL 5	23
4.1.8	DELMÅL 6	24
4.1.9	DELMÅL 7	26
4.1.10	DELMÅL 8	27
4.1.11	DELMÅL 8 B	28
4.1.12	DELMÅL 9	29
4.2	PROJEKTETS FRÄMSTA FRAMGÅNGSFAKTORER OCH UTMANINGAR	32
4.2.1	IDENTIFIERADE FRAMGÅNGSFAKTORER	32
4.2.2	IDENTIFIERADE UTMANINGAR	34
4.3	SAMVERKAN OCH SAMORDNING	38
4.4	STYRGRUPPEN	39
4.5	REFERENSGRUPP 2	39
4.6	PROJEKTETS ARBETE MED JÄMSTÄLLDHET	40
4.6.1	4R-ANALYS	41
4.7	PROJEKTETS ARBETE MED TILLGÄNGLIGHET	45

<b>4.8</b>	<b>PROJEKTETS ARBETE MED ICKE-DISKRIMINERING?</b>	<b>47</b>
<b>5</b>	<b><u>HAR PROJEKTET BIDRAGIT TILL UTLYSNINGENS SYFTE?</u></b>	<b><u>48</u></b>
<b>6</b>	<b><u>SLUTSATSER</u></b>	<b><u>50</u></b>
<b>7</b>	<b><u>BILAGOR</u></b>	<b><u>52</u></b>

# 1 Sammanfattning

## BAKGRUND

Bakgrunden till projekt Vägen Vidare är den stora utmaning som den demografiska utvecklingen och den framtida kompetensförsörjningen utgör i Västerbottens län. Med en växande andel äldre i befolkningen är det viktigt att så många som möjligt kan bidra till sin egen försörjning. För en hållbar samhällsutveckling krävs att länet tillvaratar den kompetens och de erfarenheter som tillförs genom de människor som bor här, oavsett ursprung.

När projektet skrevs togs inte kompetensen och kunskapen hos personer med utomnordisk bakgrund och andra personer i särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden tillvara. Detta berodde på okunskap hos arbetsgivare och en sviktande arbetsmarknad. Det var därför mycket viktigt att stötta dessa till att etablera sig på arbetsmarknaden.

## PROJEKT VÄGEN VIDARE

Folkhögskolor har en pedagogisk metod som skiljer sig från andra utbildningsaktörers arbetssätt. De största skillnaderna är fokus på enskilda individer, anpassningsbarhet och möjlighet till integrering. Folkhögskolornas personal är även erfarna vad gäller bemötande och individuella lösningar för personer med mycket varierade bakgrund och behov.

Medlefors folkhögskola blev därför projektägare till projektet och i samverkan med Arbetsförmedlingen och Skellefteå kommun ville man stärka och utveckla metoder som skulle bidra till att göra det möjligt för människor att påverka sin livssituation, återgå i arbete och öka engagemanget för att delta i samhällsutvecklingen. Projektet pågick under perioden april 2017 till och med mars 2020 och arbetade med deltagare i två spår. Spår 1 riktade sig till deltagare som var långt ifrån arbetsmarknaden, utrikesfödda med behov av stöd i svenska språket (varav en del var analfabeter). Spår 2 riktade sig till deltagare som var långt ifrån arbetsmarknaden, födda i Sverige eller utrikes men inte i behov av stöd i svenska språket.

## AKTIVITETER

Projektets pedagoger har hållit i såväl individuell handledning som gruppaktiviteter för projektets deltagare. Exempel på aktiviteter i Vägen Vidare har varit: studiebesök, jobbskuggning och praktik, studie- och yrkesvägledning, arbete och ekonomi, vägledning och handledning, identifiering och dokumentation av generella kompetenser, hälsofrämjande aktiviteter (både teori och praktik) och språkträning.

## HORISONTELLA PRINCIPER

Socialfondsprogrammet har tre principer som ska integreras i projekt och på så vis prägla insatserna som får stöd av ESF. Principerna handlar om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Projekt Vägen Vidare har i sina aktiviteter arbetat med dessa tre principer gentemot deltagarna. Exempelvis har projektet diskuterat jämställdhetsfrågor kopplat till arbetsliv, fritid och hushållsarbete. Projektet har även ansträngt sig för att vara tillgängligt för personer med funktionsnedsättningar genom att anpassa lokaler, miljöer och bemötande så att alla ska kunna delta på lika villkor. Projektmedarbetarna har gått igenom diskrimineringsgrunderna för deltagarna och samtliga deltagare upplever att de har blivit respektfullt bemötta under sin tid i projektet. Det är därför vår bedömning att projektet har arbetat väl med samtliga horisontella principer och integrerat dessa i projektets aktiviteter.

## RESULTAT OCH MÅLUPPFYLLELSE

Intervjuade deltagare har varit mycket nöjda med sin tid i projektet. De största förändringar som deltagare i spår 1 upplever är förbättrade språkkunskaper samt kunskaper om det svenska samhället och arbetsmarknaden. Deltagarna i spår 2 upplever å sin sida ökad självkänsla som gjort det möjligt att efter längre sjukskrivning eller arbetslöshet titta framåt mot arbete, studier och praktik igen.

## DELTAGARE TILL ARBETE, STUDIER OCH PRAKTIK

Att deltagarna har stått så långt ifrån arbetsmarknaden har emellertid bidragit till att projektet inte uppnått samtliga mål kopplat till deltagare till arbete, studier och praktik. Projektet har uppnått målet att 10% av kvinnorna ska gå vidare till arbete eller studier men inte att 20% av männen ska göra detsamma. Tvärtom har faktiskt fler deltagande kvinnor (21%) än män (8%) har gått vidare till arbete och studier. Likaså har fler kvinnor (21%) än män (16%) gått vidare till praktik. Ingen större skillnad i resultat kan ses mellan spår 1 och 2. Det går inte helt säkert att säga vad skillnaderna per kön beror på men en anledning kan vara att deltagande män stått längre ifrån arbetsmarknaden än kvinnorna. En stor andel av projektets deltagare har nämligen avslutats i projektet pga. att inskrivningstiden (6 mån) i projektet tagit slut. Bland männen har hela 60% avslutats av detta skäl medan motsvarande siffra bland kvinnorna är 48%.

De faktorer som har bidragit till att det varit svårt för projektet att nå samtliga mål kopplade till arbete, studier och praktik är främst projektets korta inskrivningstid (sex månader) för deltagare från Arbetsförmedlingen i kombination med en målgrupp som står långt ifrån arbetsmarknaden och svårigheten att få arbetsgivare att ta emot deltagare på praktik. Projektet har därför istället arbetat gentemot de mål som Arbetsförmedlingen satt för varje deltagare. Exempelvis förbättrade språkkunskaper, stärkt självkänsla m.m. En individuell inskrivningstid i projektet som ofta följs upp och avslutas vid utebliven utveckling hade därför varit att föredra.

Utvärderarnas rekommendationer inför framtida projekt för att stärka arbetsgivarkontakterna är därför att:

- Samverka med aktörer som har befintliga arbetsgivarkontakter för att ta del av dessa, exempelvis näringslivs- och arbetsgivarorganisationer.
- Beroende på Arbetsförmedlingens utveckling se om det går att samverka med dem kring kontaktnät till arbetsgivare och företagsbesök.
- Tydligare förankra i förväg vad man rent konkret förväntar sig av samverkande arbetsgivare i projektet.

## ARBETSLIV

Projektet har goda resultat vad gäller att öka deltagarnas kunskaper om arbetslivet, deras rättigheter och skyldigheter samt vilka olika typer av yrken som finns. En stor andel av deltagarna upplever också att deras motivation att söka arbete och studier har ökat. Då projektets indikatorer var högt satta samt då målgruppen stod långt ifrån arbetsmarknaden har inte samtliga indikatorer uppnåtts. Vår bedömning är dock att projektet har arbetat ambitiöst med detta och vi anser att resultaten är goda.

## HÄLSA

Projektet har även arbetat engagerat och professionellt för att stärka deltagarnas fysiska och psykiska hälsa och uppvisar mycket goda resultat kopplat till detta som ligger i måluppfyllelse. En stor andel av deltagarna (87,5%) har gjort förändringar för att förbättra sin hälsa och 91% har en plan för hur deras hälsa ska bli bättre. Detta har utgjort relevanta aktiviteter utifrån deltagarnas problembild som många intervjuade deltagare pga. sin sviktande hälsa uppgett att de haft stort behov och nytta av.

## **GENERELLA KOMPETENSER**

Projektmedarbetarnas dokumentation av deltagarnas generella kompetenser har varit mycket intressant. Samtliga intervjuade deltagare har uppskattat dokumentationen mycket som enligt dem gett dem insikter kring både deras styrkor och utmaningar samt gett dem verktyg. Dokumentationen har enligt deltagarna även kunnat användas som underlag för Arbetsförmedlingen för att tydliggöra deltagarnas behov av stöd, något som även Arbetsförmedlingen uppskattat. En rekommendation från utvärderingen är att ytterligare tydliggöra fördelarna för deltagarna med att använda dokumentationen efter projektslut.

## **IMPLEMENTERING**

Våren 2019 hölls en implementeringsworkshop med projektets styrgrupp och projektgrupp som gemensamt fick fundera kring och identifiera projektets framgångsfaktorer. Som en följd av förändringarna på regeringsnivå hade emellertid förutsättningarna för folkhögskolorna förändrats, försämrats samt var väldigt ovissa, vilket försvårade projektets implementeringsarbete. Styrgruppen har dock inte arbetat vidare med framgångsfaktorerna efter implementeringsworkshopen. Vi kan därför inte se att man kommit vidare med arbetet kring huruvida Medlefors folkhögskola kan ingå som kompletterande aktör till Arbetsförmedlingen. Vår bedömning är därför att graden av implementering i projektet är låg.

## **HAR PROJEKTET BIDRAGIT TILL UTLYSNINGENS SYFTE**

Vår bedömning är att projektet väl har bidragit till utlysningens syfte genom att arbeta med de målgrupper som utlysningen riktar sig till (långtidsarbetslösa (>12 mån), nyanlända invandrare, personer med funktionsnedsättning, och unga (15-24 år). Unga har emellertid inte utgjort en del av målgruppen.

Utlisningen prioriterar projekt som genomför insatser på såväl individnivå som involverar arbetsgivare i processen för framtida anställningar. Projektet arbetar med individriktade insatser inom bl.a. hälsa, arbetsliv och generella kompetenser och genomför även studiebesök hos arbetsgivare för att ge deltagarna en kontakt till arbetslivet. Personalen informerar arbetsgivarna om generella kompetenser för att medvetandegöra dem om att det kan finnas individer som står långt ifrån arbetsmarknaden men som kan utgöra goda rekryteringar när arbetsgivaren studerar deras generella kompetenser.

Utlisningen syftar till att fler människor i region Övre Norrland, oavsett kön, kommer i arbete, utbildning, arbetsmarknadsprogram eller närmare arbetsmarknaden. Projektet har bidragit till att 17% av deltagarna har kommit i arbete eller utbildning. Det är flest kvinnor som har gått vidare till arbete och studier. En anledning är att projektdeltagarna till största delen, 72% också utgörs av kvinnor. 19% av deltagarna har närmat sig arbetsmarknaden genom att få en praktikplats eller arbetsträningsplats.

## **AVSLUTANDE KOMMENTAR**

Vår sammanfattande bedömning av projektet som helhet är att det varit ett lyckat projekt som har arbetat engagerat för att uppnå sina mål. De aktiviteter som har genomförts har varit relevanta för målgruppen, deras problembild och fyllt deras behov. Områden som generella kompetenser samt dokumentationen av dessa och mental träning har varit intressant att följa och det är tydligt att det har skapat ett mervärde för såväl deltagare som Arbetsförmedling. Projektet har stött på utmaningar exempelvis i form av externa faktorer som Arbetsförmedlingens omorganisation samt svårigheter att få arbetsgivare att ta emot deltagare på praktik. Det är också praktikplatser, jobbskuggning och studiebesök som deltagarna önskat mer av. Det är denna del i projektet som behöver stärkas upp i framtida projekt. Vår bedömning är dock att projektet utifrån sina förutsättningar har gjort så gott det har kunnat för att uppnå sina mål och intervjuade anvisande parter är även nöjda med projektet insats.

# 2 Inledning

## 2.1 Bakgrund till projektet

Västerbottens största utmaning är den demografiska utvecklingen och den framtida kompetensförsörjningen. Med en växande andel äldre i befolkningen är det viktigt att så många som möjligt kan bidra till sin egen försörjning. I länet finns en uttalad arbetskrafts- och kompetensbrist och det behövs såväl långsiktiga som kortsiktiga åtgärder för att motverka detta. Utrikesfödda har stor betydelse för den framtida sysselsättningen då de väntas stå för i stort sett hela befolkningsökningen i arbetsför ålder fram till 2030. För en hållbar samhällsutveckling krävs att länet tillvaratar den kompetens och de erfarenheter som tillförs genom de människor som bor här, oavsett ursprung.

När projektet skrevs togs inte kompetensen och kunskapen hos personer med utomnordisk bakgrund och andra personer i särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden tillvara. Detta berodde på låg kunskap hos arbetsgivare kring generella kompetenser och en sviktande arbetsmarknad. Det var därför mycket viktigt att stötta dessa till att etablera sig på arbetsmarknaden.

De flesta arbetsgivare krävde någon form av genomförd utbildning, lägst på gymnasienivå när de skulle anställa. Konkurrensen om de jobb som inte krävde någon utbildning var hård. Många arbetssökande saknade eftergymnasial utbildning och flera hade inte heller fullständiga betyg från gymnasiet. Många arbetsgivare höjde dessutom kompetenskraven för att få färre sökande och en snabbare ansökningsprocess. Arbetsgivarna var även oroliga för att anställa personer med bristande språkkunskap eller funktionsnedsättning, pga. liten erfarenhet och kunskap om vad det innebar. Resultatet blev att många arbetssökande som saknade fullständig skolgång hamnade i långtidsarbetslöshet och med tiden fick allt svårare att ta sig in på arbetsmarknaden.

När projektet startade hade konjunkturen vänt uppåt och andelen arbetssökande minskat samtidigt som arbetsgivarna signalerade att de inte kunde rekrytera den kompetens som behövdes. De som fortfarande var arbetssökande stod långt ifrån arbetsmarknaden, hade varit arbetssökande en längre tid och i många fall deltagit i många insatser. I denna grupp fanns utomeuropeiskt födda, äldre arbetslösa i gruppen 55-64 år, personer med nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom eller funktionsnedsättning samt arbetslösa utan färdig gymnasieutbildning. Arbetsgivarnas höga produktionstakt och slimmade organisationer gav dem inte tid att handleda/utbilda dessa arbetssökande. Tjänster som annonserades ut innefattade ofta heltid, vilket försvårade för arbetssökande med sjukdom eller funktionsnedsättning. Det saknades också andra insatser för målgruppen.

Folkhögskolor har en pedagogisk metod som skiljer sig från andra utbildningsaktörers arbetssätt. De största skillnaderna är fokus på enskilda individer, anpassningsbarhet och möjlighet till integrering. Folkhögskolornas personal är även erfarna vad gäller bemötande och individuella lösningar för personer med mycket varierade bakgrund och behov. Medlefors folkhögskola hade lång erfarenhet av att arbeta med människor som står långt ifrån arbetsmarknaden och hade tidigare drivit flera projekt som varit delfinansierade av ESF-rådet. Medlefors sökte därför projekt Vägen Vidare för att vara med och bidra till förändring för människor som stod långt ifrån arbetsmarknaden och riskerade att hamna i ett permanent utanförskap. Medlefors folkhögskola blev projektägare till projektet och i samverkan med Arbetsförmedlingen och Skellefteå kommun ville projektet stärka och utveckla metoder som skulle bidra till att göra det möjligt för människor att påverka sin livssituation, återgå i arbete och öka engagemanget för att delta i samhällsutvecklingen. Projektet ville även bistå arbetsgivarna att utveckla

sina rekryteringsmetoder, ta tillvara på och använda sig av arbetssökandes mjuka kompetenser (generella kompetenser).

## 2.2 Utvärderingsuppdraget

Klyo AB fick i mars 2018 uppdraget att utvärdera projekt Vägen Vidare. Jane Magnusson från Klyo AB var ansvarig för uppdraget och arbetade som följeutvärderare tillsammans med Claes Malmquist från Payoff AB. Barbro Lindgren har deltagit i utvärderingen som ett förstärkt stöd genom sin expertkompetens inom jämställdhet, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och icke-diskriminering.

Utvärderingen hade som uppgift att bidra med underlag som stärker projektets genomförande till de som håller i genomförandet av projektet. Utvärderingen har haft en framåtsyftande och utvecklingsstödande ansats, med utgångspunkt i projektets syfte, mål och aktivitetsplan. Utvärderingen skulle undersöka om projektet var relevant till sitt innehåll givet vad som önskades enligt utlysningen eller om avvikelser uppkommit under projekttiden. Utvärderingen skulle också kritiskt och konstruktivt skärskäda hur projektet arbetar med att nå sina mål och lever upp till de kriterier som ställts upp, inte minst de horisontella, med hjälp av bland annat uppföljnings- och indikatorsystem. Utvärderaren skulle ta fram underlag som gav projektledaren stöd till styrning av projektet. Det var av största vikt att utvärderaren även anlade ett genusperspektiv, beaktar arbete med de horisontella principerna, miljömässiga hållbarhetsmål, samt mångfalds och integrationsperspektivet som är vägledande för strukturfondsprojekt. Utvärderingsfrågorna skulle relatera till måluppfyllelse, resultat av uppställda indikatorer samt redovisning av arbetet med de horisontella kriterierna. I utvärderingen skulle också en dialog föras med projektledning och ESF rådet.

I utvärderingsuppdraget ingick följande viktiga frågeställningar:

- I vilken mån är projektets insatser relevanta i förhållande till den problembild och den målgrupp som finns?
- Har projektet nått sina mål?
- Vilka faktorer har bidragit till framgång, vilka har motverkat framgång och måluppfyllelse?
- Vilka resultat, metoder, arbetssätt, erfarenheter är möjliga och relevanta att föra vidare efter projektets avslutning?

## 2.3 Metod och genomförande

En teoribaserad metod har använts i den löpande utvärderingen. Det innebär att projektansökan, avstämningsrapport, mötesanteckningar, handlingsplan för horisontella principer<sup>1</sup> och andra relevanta dokument har varit centrala för att följa upp och synliggöra resultaten av projektets arbete.

---

<sup>1</sup> Arbete med horisontella principer avser inom Europeiska Socialfonden att projekten fokuserat arbetar med jämställdhet, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning/ar och icke-diskriminering kopplat till de sju diskrimineringsgrunderna.



Utvärderingen har lagt stor vikt på vad insatsen har lett till, för vem samt varför insatsen har fungerat eller inte fungerat.

Upplägget för utvärderingen har delats in i tre faser:

Fas 1: Pågick under perioden mars - juni 2018 och fokuserade på att identifiera och tydliggöra insatsens förändringsteori. Detta innebär att utvärderarna säkerställde att det fanns en logik i förändringsteorin, dvs. att insatsens mål och aktiviteter hade en logisk koppling och att det fanns indikatorer som kunde följas upp.

Fas 2: Pågick under perioden augusti 2018 - december 2019. Fas 2 syftade till att samla in data genom ett antal utvärderingsaktiviteter för att följa upp arbetet, så som djupintervjuer, webbenkäter, workshops, analys av genomförd datainsamling och projektdokument samt kontinuerliga avstämningar med projektledaren. Totalt har tidigare två delrapporter presenterats under den löpande utvärderingen. Tanken var ursprungligen att ytterligare en delrapport skulle presenteras i december 2019. Då denna skulle ha kommit så nära inpå slutrapporten i mars 2020 ströks dock delrapport 3 på önskemål från projektgruppen eftersom den därför inte bedömdes tillföra så mycket. Delrapport 3 ersattes därför med en datainsamling och ett deltagarporträtt som porträtterade en deltagare som deltagit i projektet och som delgav sin resa i projektet och vad i projektet som bidragit till effekterna. Deltagarporträttet återfinns i bilaga 3.

Fas 3: Pågick under perioden januari 2020 - mars 2020. Med utgångspunkt i fas 1 och 2 genomfördes den sista fasen vilket innefattar resultat, analys och slutsatser som presenteras i denna slutrapport.

## 2.4 Utvärderingsaktiviteter

För att undersöka om projektet har nått sina mål har de mätbara mål som fanns i ansökan tydliggjorts. Med utgångspunkt i dessa genomlystes skriftligt material såsom ansökan, avstämningsrapport, lägesrapporter och mötesanteckningar. Därefter har intervjuer skett i tre omgångar med ett urval av projektets deltagare, projektmedarbetare, samverkansparter och styrgruppsmedlemmar. Den första datainsamlingen skedde hösten 2018 inför delrapport 1, den andra våren 2019 inför delrapport 2 och den tredje hösten 2019 inför slutrapporten. I intervjuarbetet var fokus att intervjua deltagare i Vägen Vidare och samverkande parter för att belysa projektet och dess mål ur flera olika perspektiv. Detta bidrog till en god övergripande bild. Data från skriftligt material, webbenkäter och intervjuer har därefter analyserats och presenteras i denna slutrapport.

Exempel på aktiviteter

- Totalt tre fokusgrupper och fyra djupintervjuer med totalt 14 deltagare, åtta kvinnor och sex män.
- Sammanställning av webbenkät som fyllts i av projektdeltagarna när de avslutats i projektet och mätte deltagarnas upplevelse och effekter av genomförda aktiviteter i projektet. Samtliga 48 deltagare i spår 2 som deltagit i projektet erbjöds att fylla i webbenkäten som sammanställdes den 27 januari 2020. Enkäten besvarades av 28 deltagare (20 kvinnor, 8 män och 0 icke-binära).
- Tre djupintervjuer med styrgruppsrepresentanter (2 kvinnor och 1 man).
- En handläggare som hänvisat deltagare till projektet (1 kvinna).
- Fyra djupintervjuer med projektmedarbetare (4 kvinnor).
- Fem djupintervjuer med arbetsgivare (5 kvinnor)

- En implementeringsworkshop genomfördes den 12 april 2019 med projektgrupp och styrgrupp.
- Projektansökan, avstämningsrapport, lägesrapporter, deltagarlistor, deltagarstatistik samt övriga projektdokument har genomgått.

### 2.4.1 Utvärderingsaktiviteter för deltagare

I utvärderingen har tre fokusgrupper med tre till fyra deltagare i varje fokusgrupp genomförts, dvs. med totalt tio deltagare, fem kvinnor och fem män. Två fokusgrupper och tre djupintervjuer har hållits med deltagare från spår 2 och en fokusgrupp och en djupintervju har hållits med deltagare från spår 1. Längden på fokusgrupperna har varierat, i snitt har fokusgrupperna med spår 1 tagit ca tre timmar och fokusgrupperna med spår 2 ca tre timmar. Fokusgrupperna har genomförts på plats och ett frågeunderlag bestående av 21 öppna frågor har använts. Vid fokusgrupperna med spår 1 har platstolk använts. Frågeformulären har innehållit frågor kring deltagarnas upplevda förändring som en följd av projektets insatser kopplat till projektets mål, tillgängligheten och bemötandet i projektet. Frågeformuläret återfinns i bilaga 4.

Samtliga deltagare i spår 2 har även erbjudits att besvara en webbenkät bestående av 14 kryssfrågor och två öppna frågor som syftar till att följa upp projektets mål. T.o.m. den 24 januari 2020 hade 28 deltagare (20 kvinnor, åtta män och noll icke-binära) besvarat webbenkäten. Projektmedarbetarna har löpande bett deltagarna att fylla i webbenkäten när de har fullföljt projektet, precis ska lämna det och har fått med sig alla effekter ifrån det.

Utvärderarna har även genomfört tre deltagande observationer vid följande utvalda projektaktiviteter som valts i samråd med projektledningen; lajva kompetenser och mental träning. Ett deltagarporträtt har också utarbetats efter en djupintervju med en projektdeltagare. Detta återfinns i bilaga 3.

### 2.4.2 Utvärderingsaktiviteter för projektmedarbetare

För att följa upp projektmedarbetarnas upplevelse av projektet har utvärderingen genomfört fyra djupintervjuer med projektmedarbetare. Djupintervjuerna tog ca. 1,5 timme att genomföra. Vid djupintervjuerna användes ett frågeunderlag med 18 öppna frågor. Frågeunderlaget återfinns i bilaga 4. Frågeformuläret som har använts har bestått av frågor kring läget i projektet samt projektmedarbetarnas beskrivning och upplevelse av hur aktiviteter, organisationen och resurser har använts och fungerat.

### 2.4.3 Utvärderingsaktiviteter för styrgrupp

Individuella djupintervjuer har genomförts med tre styrgruppsmedlemmar, samtalen har tagit ca. en timma vid respektive tillfälle. Vid intervjuerna har ett frågeunderlag med 18 öppna frågor använts. Frågeunderlaget återfinns i bilaga 4. Frågeformuläret innehöll frågor kring läget i projektet, hur styrgruppen fungerar och deras upplevelse av hur aktiviteter, organisationen och resurser har fungerat.

## 2.4.4 Implementering

En implementeringsworkshop arrangerades den 12 april 2019 med projektgrupp och styrgrupp där projektets framgångsfaktorer identifierades. Vid detta tillfälle utarbetades även implementeringsplaner för hur det ska vara möjligt att tillvarata identifierade framgångsfaktorer efter projektslut. Mer detaljerat om detta går att läsa under rubriken implementering i bilaga 8.

# 3 Projekt Vägen Vidare



Projekt Vägen Vidare ägs och drivs av Medlefors folkhögskola.

## 3.1 Projektets syfte, mål och målgrupper

**Projektets syfte** är att bidra till att stärka personer med särskilt svag anknytning till arbetsmarknaden genom att stärka sin ställning och närma sig arbetsmarknaden eller studier, bli självförsörjande och bidra till Sveriges framtida behov av arbetskraft. Projektet syftar även till att utbilda arbetsgivare i softskills och generella kompetenser för att kunna rekrytera den kompetens som behövs och motverka diskriminering och könssegregering på arbetsmarknaden.

**Projektets målgrupp** är långtidsarbetslösa i åldrarna 25-64 år. Inom målgruppen finns både inrikes- och utrikesfödda, kvinnor och män, yngre och äldre, personer med funktionsnedsättningar, personer med psykisk ohälsa och med varierande utbildningsnivåer och arbetslivserfarenhet.

### Projektets mål:

#### Övergripande mål:

Projektet ska: Vara med och bidra till en bättre ekonomi för deltagaren och för samhället, minska försörjningsstöd och öka egenförsörjning.

Utveckla metoder och tillämpning av individbaserade insatser för att ta tillvara på och matcha deltagares softskills med arbetsmarknadens efterfrågan och behov för att nå långsiktiga resultat och effekter.

#### Projektmål:

Bidra till framtidens behov av arbetskraft genom att stärka personer som står långt ifrån arbetsmarknaden så att de närmar sig arbete och/eller studier och därigenom når egen försörjning. Bidra till en ökad medvetenhet hos arbetsgivaren kring softskills och hur dessa kan matchas mot den kompetens som efterfrågas och därigenom hitta ett annat sätt att rekrytera *vad och inte vem*.

#### Delmål 1:

Deltagarna ska vara närvarande och delaktiga i projektets aktiviteter utifrån den individuella aktivitetsplanen.

#### Delmål 2:

Deltagarna ska efter avslutad anvisningstid i projektet stå närmare arbetsmarknaden via en anställning eller studier.

#### Delmål 3:

Deltagarna ska efter avslutad tid i projektet erhållit ökade kunskaper om arbetsmarknaden och grundläggande arbetsrätt samt använda de kunskaperna till att aktivt söka praktik eller arbete.

Delmål 4:

Deltagarna ska öka sin motivation till att ta egenmakt och därigenom öka sin drivkraft att aktivt söka arbete och eller studier.

Delmål 5:

Deltagarna ska öka sin kunskap om hur de själva kan påverka sin hälsa och den positiva effekten det har på hela livssituationen.

Delmål 6:

Deltagarnas softskills och generella kompetenser som identifieras och dokumenterats under projektiden, tas tillvara på av individen och av Arbetsförmedlingen och används i matchningen mot arbetsgivare och lediga jobb.

\*Delmål 6 reviderades under projektets sista år, 2019 på följande sätt:

Deltagarnas softskills och generella kompetenser som identifieras och dokumenteras under projektiden, tas tillvara på av individen och används i de egna ansökningshandlingarna vid ansökan till arbete.

Delmål 7:

Ökade kunskaper hos arbetsgivare om softskills och kompetensmatchning som leder till en högre benägenhet hos arbetsgivare att ta emot praktikanter eller anställa från målgruppen.

Delmål 8

Öka medvetenheten kring jämställdhet bland projektets deltagare.

Kvinnor och män ska på lika villkor ha samma möjligheter att bli anvisade till projektet från Arbetsförmedlingen och Skellefteå kommun.

Delmål 9

Projektet ska utformas så att information och kommunikation, miljöer och aktiviteter är tillgängliga för alla.

## 3.2 Projektets samverkansparter

Projektets samverkansparter utgörs av Arbetsförmedling, Försäkringskassan, Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö, Skellefteå kommun, Medlefors folkhögskola och representanter från näringslivet.

## 3.3 Projektets arbetsmetod

Projektet har arbetat med deltagare i två olika spår. Spår 1 har bestått av deltagare som är långt ifrån arbetsmarknaden, utrikesfödda med behov av stöd i svenska språket, varav en del har varit analfabeter. Spår 2 har bestått av deltagare som är långt ifrån arbetsmarknaden, födda i Sverige eller utrikes men inte i behov av stöd i svenska språket.

När en deltagare börjar i projekt Vägen Vidare upprättas en individuell handlingsplan tillsammans med handledaren som bland annat innehåller aktiviteter, mål och tidsplanering för tiden i projektet. Tillsammans med handledaren följs handlingsplanen upp och revideras vid behov. Deltagarna i Vägen Vidare deltar i aktiviteter både i grupp och individuellt på Medlefors folkhögskola som är beläget i en naturskön omgivning med närhet till strövområden för rekreation och motion.

Exempel på aktiviteter i Vägen Vidare är:

- Studiebesök (både individuellt och i grupp).
- Jobbskuggning och praktik.
- Studie- och yrkesvägledning (både individuellt och i grupp).
- Arbete och ekonomi.
- Vägledning och handledning.
- Identifiering och dokumentation av generella kompetenser. Med generella kompetenser avses kompetenser och färdigheter som exempelvis samarbetsförmåga, kommunikation, problemlösning och förmågan att lära sig nya saker. Insikten om sina generella kompetenser stärker deltagarna och dokumentationen blir ett underlag de kan använda i arbetsansökningar och vid anställningsintervjuer.
- Hälsofrämjande aktiviteter (både teori och praktik). När det gäller hälsa har projektet arbetat både med fysisk och psykisk hälsa och fysisk aktivitet har anordnats varje vecka såväl enskilt som i grupp.
- Språkträning (för spår 1). Här har exempelvis deltagarna anordnat ett språkcafé där de bakade fikabröd, förberedde olika frågeställningar och bjöd in en seniorgrupp till fika och samtal. Både deltagare och seniorgrupp uppskattade språkcaféet så till den grad att seniorgruppen uppgav att de ville bjuda tillbaka genom att anordna ett nytt språkcafé. Syftet med språkcaféet var att förbättra språket för att bli mer anställningsbar men även öka deltagarnas kunskap om olika yrken och utöka deras personliga nätverk. Deltagarna har även i olika övningar kopplat till generella kompetenser fått träna på att memorera olika föremål och dess namn på svenska.

När deltagaren avslutas i projektet hålls ett uppföljande trepartssamtal med inskrivande myndighet.

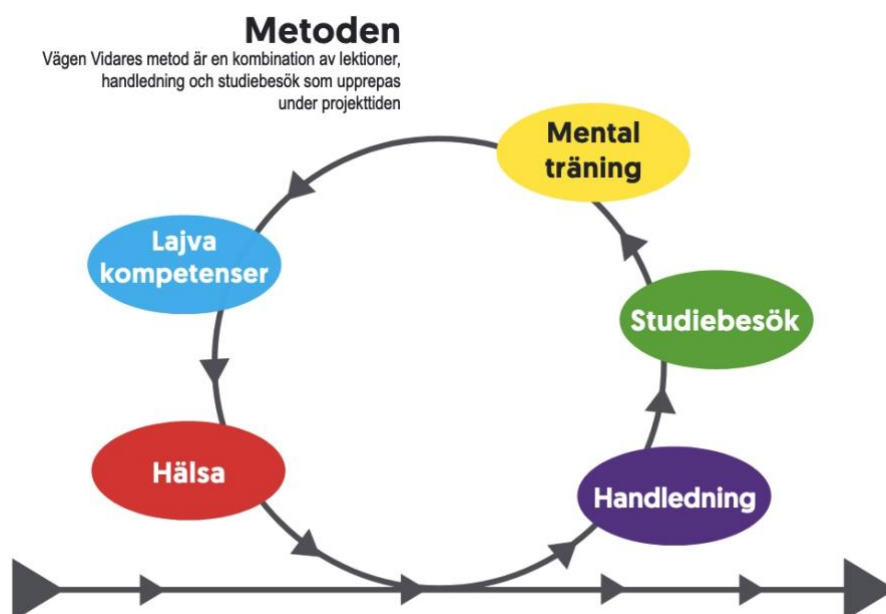


Bild: Metoden (Vägen vidare metodbok, Medlefors folkhögskola 2019)

### 3.3.1. Projektets arbete med hälsa

Projektet har arbetat både teoretiskt och praktiskt med hälsa. Teoretiskt pratar pedagogerna med deltagarna om hälsans olika delar: sömn, motion, kost, sex och samlevnad, stress samt hjärnan.

Praktiskt får deltagarna prova på olika typer av praktisk aktivitet, exempelvis paddel, yoga, mindfulness, cirkelträning och rundpingis. När det gäller fysisk aktivitet så har det varit svårt att få deltagarna i spår 1 att delta. De är inte vana vid att anstränga sig så att de blir andfådda och hjärtat börjar slå, framförallt inte kvinnorna men även några män tycker att det är obehagligt. Kvinnorna är inte heller vana att anstränga sig fysiskt när det är män i rummet och känner sig obehälsamma. Projektet har dock kunna vänja deltagarna vid fysisk aktivitet och fått deltagare att delta.

Deltagarna har även fått laga mat. Exempelvis gjorde en gång halva gruppen nyttig frukost som de bjöd de andra på och en annan gång nyttiga mellanmål.

En del deltagare har även valt att gå hem och inte delta på lektionen kring fysisk aktivitet. Projektpersonalen har då pratat med deltagarna om det och påtalat att lektionen är lika viktig som övriga lektioner och att de får frånta om de inte deltar. Projektmedarbetarna har också försökt att anpassa lektionerna till det deltagarna tycker är roligt. En utmaning har varit att motivera spår 1, medan utmaningen i spår 2 har varit att lyckas anpassa efter deltagarnas olika begränsningar. Projektpersonalen har varierat och försökt hitta alternativ för de som inte kan delta i vissa aktiviteter. Den intervjuade projektmedarbetaren som arbetar med hälsa uppger att hon känner sig trygg i sin roll att undervisa och lyfta frågor om hälsa. Projektmedarbetaren är intresserad av hälsa även privat, är utbildad massageterapeut och har även läst in vissa områden kring hälsa själv.

Projektet bjöd vid ett tillfälle in elever från andra kurser på Medlefors till en lektion om fysisk aktivitet. Deltagarna värmdes upp gemensamt genom att stå i en ring och skicka en rockring runt utan att släppa taget om varandra. Det fanns tre stationer med: rundpingis, basket och ett golvbrädspel med fysiska utmaningar längs vägen. Tanken var att se hur projektets deltagare antog nya sociala utmaningar, samarbetade, kommunicerade och förhöll sig till sina fysiska och/eller språkliga begränsningar. Projektmedarbetarna kunde då se hur deltagarnas kompetenser visade sig i nya konstellationer. De upplevde att aktiviteten fungerade bra visade mer kring deltagarnas sociala kompetenser och önskade att de hade genomfört fler samsarbetsövningar med, för deltagarna, okända personer.

# 4 Resultat och måluppfyllelse

## 4.1 Redogörelse för projektets måluppfyllelse

Totalt har 88 deltagare deltagit i projektet (40 i spår 1 och 48 i spår 2). Projektets måluppfyllelse baseras såvida inte annat anges på de 28 svar (20 kvinnor, 8 män och 0 icke-binära) som har inkommit från projektets 48 deltagare i spår 2 i webbenkäten samt de 4 djupintervjuer som genomförts av utvärderarna med de 40 deltagarna i spår 1. Projektmedarbetarna har löpande under projektiden bött samtliga 48 deltagare i spår 2 att fylla i webbenkäten när de precis ska avsluta projektet och har fått med sig alla effekter ifrån projektet. Majoriteten av projektets deltagare har utgjorts av kvinnor, vilket är anledningen till att majoriteten av svaren inkommit från kvinnor.

Utöver detta genomfördes ytterligare 10 djupintervjuer med deltagare i spår 2 under projektiden. Pga. risken för att det kan finnas deltagare från spår 2 som besvarat både webbenkäten och djupintervjuerna så räknas inte svaren från djupintervjuerna med spår 2 in i måluppfyllelsen. Dessa har istället använts för att kunna ställa följdfrågor till deltagarna, få exempel på och en djupare bild av deras upplevda effekter som har vävts in i analysen av måluppfyllelsen. Anledningen till att färre deltagare från spår 1 än spår 2 har intervjuats är att det vid ett datainsamlingstillfälle inte fanns några deltagare från spår 1 i projektet att tillgå samt att det vid ett tillfälle endast fanns 1 deltagare.

### 4.1.1 Projektmål 1

**Bidra till framtidens behov av arbetskraft genom att stärka personer som står långt ifrån arbetsmarknaden så att de närmar sig arbete och/eller studier och därigenom når egen försörjning.**

**Indikator 1:** 20% av de manliga deltagarna ska efter projektet gå vidare till en anställning eller studier på minst en månad.

**Resultat:** Enligt projektets interna statistik hade i januari 2020 2 av 25 deltagande män, dvs. **8%** gått vidare till en anställning eller studier på minst en månad. Båda dessa deltagare har gått vidare till studier, en till studier på SFI-nivå och den andre till gymnasiestudier. Den ene tillhör spår 1 och den andre spår 2 så det är inte någon skillnad mellan spåren. Ingen man har gått vidare till anställning. Indikatorn är således inte uppnådd.

**Utvärderarens kommentar:** Andelen män som gått vidare till arbete eller studier är betydligt lägre än andelen kvinnor. Det är oklart vad skillnaden mellan kvinnor och män beror på. Projektet har under projektiden ökat sitt fokus på studiebesök, jobbskuggning och praktikplatser men det har trots det inte räckt för att uppnå måluppfyllelse.

En anledning är projektets begränsade inskrivningstid på sex månader när det gäller deltagare som anvisats via Arbetsförmedlingen. Detta i kombination med att deltagarna stått mycket långt ifrån arbetsmarknaden (fler har exempelvis varit analfabeter, andra är långtidssjukskrivna och inte redo att gå vidare till arbete på en gång) utgör bidragande faktorer till att projektet inte uppnår indikatorn. Vi ser exempelvis att 15 av de 25 deltagande männen, dvs. hela 60% har avslutats pga. att tiden i



projektet har tagit slut. Detta går att jämföra med 48% av kvinnorna. Det kan därför vara så att männen haft en högre grad av ohälsa än kvinnorna, men det går inte att säkert svara på.

Enligt projektledaren så är den korta inskrivningstiden för vissa deltagare för kort för att gå vidare till arbete, studier eller praktik men där har man då valt att istället arbeta gentemot de mål som Arbetsförmedlingen har satt för deltagarna under deras tid i projektet och dessa mål uppnår projektet. Deltagarna bekräftar detta och uppger att de genom projektet exempelvis blivit stärkta genom mjukare effekter såsom ökade kunskaper och förbättrade språkkunskaper. Flera uppger att de fått stärkt självkänsla som gör att de vågar mer.

*"Idag vågar jag mycket mer så det känns som jag tagit mig upp för arbetsmarknadstrappan med hiss!"*  
Citat deltagare

Även intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen bekräftar detta och uppger att det upptäckts en hel del psykisk ohälsa bland deltagarna som gjort att de inte är redo för arbetsmarknaden än. Vissa har även kommit ifrån sjukförsäkringen och har där medicinsk rehabilitering i form av samtal och medicinsk behandling som har påverkat, dvs. man är inte redo för arbetsmarknaden än.

Vi som utvärderare tycker att det är positivt att de arbetssökande som står längst ifrån arbetsmarknaden får stöd via projektet. Ofta vill de flesta projekt arbeta med de som står ganska nära arbetsmarknaden men nu när arbetsmarknaden är god är det i princip bara de arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden som finns kvar hos Arbetsförmedlingskontoren och kommunernas arbetsmarknadsenheter. Detta gör att dessa antligen får förstärkt stöd att ta sig närmare arbetsmarknaden.

**Indikator 2:** 10% av de deltagande kvinnorna ska efter projektet gå vidare till en anställning eller studier på minst en månad.

**Resultat:** Enligt projektets interna statistik hade i januari 2020 nio av totalt 63 deltagande kvinnor, dvs. 14% gått vidare till en anställning och fyra av totalt 63, dvs. 6% till studier på minst en månad. Detta innebär att totalt 13 av 63 deltagande kvinnor, dvs. **21%** har därmed gått vidare till en anställning eller studier på minst en månad. Indikatorn är därmed med råge uppnådd. Tre av anställningarna utgörs av extratjänster, 1 är ett introduktionsjobb och övriga 5 är vanliga anställningar utan subvention. En av anställningarna är hos en privat arbetsgivare medan övriga är hos offentliga arbetsgivare. En av studierna utgörs av studier på SFI nivå, en av gymnasiestudier och en av högskolestudier.

**Utvärderarens kommentar:** Indikatorn sattes av erfarenhet från tidigare projekt lägre för deltagande kvinnor än för deltagande män eftersom en större andel av kvinnorna var analfabeter. Trots detta har projektet faktiskt lyckats bättre med kvinnorna än med männen. Detta trots att 30 av de 63 deltagande kvinnorna, dvs. 48% har avslutats pga. att tiden i projektet tog slut. Av de 13 kvinnor som gått vidare till arbete eller studier tillhör fem spår 1, sju spår 2 och en både spår 1 och 2. Det är därför heller ingen större skillnad mellan spåren.

Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen uppger att en orsak som kan ha gjort det svårare att få kvinnor med utländsk bakgrund ut på arbetsmarknaden kan vara kulturell. Många kvinnor har deltagit men har blivit styrda av sina män. När kvinnorna haft etableringssamtal på Arbetsförmedlingen har männen nästan alltid velat vara med. Arbetsförmedlarna har då känt att kvinnan inte kan svara det hon vill, vilket påverkar hennes möjlighet att bli självständig och kunna ta jobbet. Alla utrikesfödda kvinnor har det inte så men väldigt många, uppger styrgruppsmedlemmen. Arbetsförmedlarna har försökt att bryta detta genom att säga att de vill träffa kvinnan själva med tolk.

Vissa män har då accepterat det medan vissa har blivit väldigt irriterade. Arbetsförmedlingen har då arbetat med positiv särbehandling genom att arbeta med kvinnorna först och ta fram en individuell planering för dem innan de skriver in mannen.

**Indikator 3:** 60% av deltagarna ska efter projektet gå vidare till praktik.

**Resultat:** Enligt projektets interna statistik hade i januari 2020 13 av 63 deltagande kvinnor, dvs. 21% efter sin tid i projektet gått vidare till praktik, arbetsträning eller förstärkt arbetsträning. 4 av 25 deltagande män, dvs. 16% har efter sin tid i projektet gått vidare till praktik. Detta betyder att totalt 17 av 88 deltagare, dvs. **19%** har gått vidare till praktik. Indikatorn är således inte uppnådd.

**Kommentar från utvärderare:** Här ligger projektet långt ifrån måluppfyllelse trots att man under projektiden har skärpt projektets fokus på studiebesök, jobbskuggning och praktik. Detta beror troligtvis på samma orsaker som är kopplade till arbete och studier ovan.

De deltagare som intervjuats i slutet av projektet uppger att Arbetsförmedlingens omorganisation skapat en osäkerhet hos deltagarna men också att projektets information och coachande mot den lokala arbetsmarknaden inte varit tillräcklig och "aggressiv". Det finns även en ton av självkritik från några deltagare att de inte själva tagit vara på möjligheterna som bjudits.

Deltagarnas kommentarer var bl.a. följande:

*"Det var oklart vad som skulle hända när Arbetsförmedlingen försvann under tiden. Från början skulle jag hitta ett halvtidsarbete men den idén försvann när AF försvann."*

*"Det hade varit bra om projektet gett mer information till företag, kommuner och föreningar om praktikplatser, arbetsträning och annat de kunde hjälpa till med. Företagen är ju lite rädda att ta emot mig när jag är lite skadad. Det kanske är så att Arbetsförmedlingens problem påverkat företagarna och gett upphov till oro."*

*"Jag hade en förhoppning om att lotsas in i något som skulle passa mig genom olika tester – jag var helt fantasilös. Skulle varit mer styrt mot faktiska arbeten, jag ville ha olika förslag kring vad jag skulle kunna jobba med. Men detta var kanske inte projektets mening. Det känns osäkert när jag inte har någon kontaktperson på Arbetsförmedlingen nu. Jag har ingen handläggare nu och ingen som har hört av sig och det känns svajigt."*

## 4.1.2 Projektmål 2

Bidra till en ökad medvetenhet hos arbetsgivaren kring softskills och hur dessa kan matchas mot den kompetens som efterfrågas och därigenom hitta ett annat sätt att rekrytera *vad och inte vem*.

**Indikator:** 5 arbetsplatser har efter projektets information kring softskills rekryterat deltagare via projektet.

**Resultat:** Samtliga fem intervjuade arbetsgivare har rekryterat en eller flera praktikanter via projektet och alla uppger att de matchningar som genomförts har varit mycket lyckade. I bedömningen bör understrykas att praktikanterna via en av respondenterna i sin tur placerats hos olika arbetsgivare. I ett fall har praktikplatserna lett till vikariat hos en arbetsgivare. I övriga fall har anställning inte varit möjlig då arbetsgivarna antingen behövt anställningsstöd från Arbetsförmedlingen för att anställa eller

då deltagaren avbrutit sin praktik pga. privata skäl. Vi bedömer utifrån detta att indikatorn för detta projektmål är att anse som till stor del uppnått.

**Kommentar från utvärderare:** Vår bedömning är att medvetenheten kring generella kompetenser har ökat något hos de arbetsgivare vi har intervjuat. Vi bedömer dock att kunskapshöjningen startade från en låg nivå hos majoriteten av respondenterna. Ingen av respondenterna uppger att de erhållit djupgående formell information om generella kompetenser, utan att de fått information på ett mer "allmänt vis" utifrån deltagarnas behov. En av respondenterna menar att eftersom dennes chef erhållit utförligare information, har informationen respondenten fått ändå "varit på en rimlig nivå" men hade själv önskat mer information. En intervjuad arbetsgivare uppger att dennas chef fått den mesta informationen och att detta inte förmedlats vidare till arbetsgivaren, vilket arbetsgivaren hade önskat.

En arbetsgivare uppger att den praktikant de erhöll bedömdes vara mycket skicklig inom sitt yrkesområde men att det senare visade sig att dennes softskills inte höll den nivå som krävs inom yrket i Sverige idag. Praktikanten saknade helt enkelt "modern" kompetens inom området, t.ex. kunde hen inte förstå relativt basala yrkesverktyg. Praktikanten fick dock lära sig detta under praktiktiden.

### 4.1.3 Delmål 1

**Deltagarna ska vara närvarande och delaktiga i projektets aktiviteter utifrån den individuella aktivitetsplanen.**

**Indikator:** 90% av deltagarna ska vara närvarande under hela den anvisade tiden. Vid ogiltig frånvaro eller frånvaro vid upprepade tillfällen kommer projektet att kontakta anvisad myndighet för åtgärd.

**Resultat:** 80 av 88 deltagare, dvs. **91%** har enligt projektets interna statistik varit närvarande under hela den anvisade tiden. Indikatorn är således uppfylld.

**Kommentar från utvärderare:** Projektet har tydliga rutiner för frånvaro i projektet. Åtgärdsplaner upprättas för deltagare som inte närvarar i projektet enligt överenskommelse. Handledarna följer upp deltagarnas närvaro minst veckovis samt vid behov och både handledare och deltagare signerar när deltagaren är på plats. Närvaron tas även av varje pedagog efter varje lektion och rapporteras via ett webbaserat program, Schoolsoft. Genom Schoolsoft kan handledarna följa deltagarnas närvaro varje dag och ta ut närvarostatistik. Deltagarna är skyldiga att meddela handledare eller projektledare vid frånvaro, exempelvis sjukdom eller VAB. Om deltagaren är ogiltigt frånvarande alternativt är borta mycket av andra orsaker förs samtal med deltagaren kring detta och remitterande myndighet kontaktas. Om närvaron inte förbättras bokas ett trepartssamtal in. Vid detta samtal utformas en handlingsplan där det bestäms huruvida man går vidare, exempelvis genom att anpassa den individuella aktivitetsplanen alternativt avslut. Vi bedömer indikatorn som uppnådd.

#### 4.1.4 Delmål 2

Deltagarna ska efter avslutad anvisningstid i projektet stå närmare arbetsmarknaden via en anställning eller studier.

**Indikatorer:** Samma som projektmål 1. Se ovan.

**Resultat:** Se resultat under projektmål 1. Se ovan.

#### 4.1.5 Delmål 3

Deltagarna ska efter avslutad tid i projektet erhållit ökade kunskaper om arbetsmarknaden samt grundläggande arbetsrätt samt använda de kunskaperna till att aktivt söka praktik eller arbete.

**Indikator 1:** 90% av deltagarna ska uppleva att de fått ökade kunskaper i vilka olika typer av yrken som finns, vad som krävs för dessa samt vilka rättigheter och skyldigheter som finns på svensk arbetsmarknad.

Resultat: 25 av 32 deltagare, (19 kvinnor och sex män), dvs. **78%** upplever att de fått ökade kunskaper om vilka olika typer av yrken som finns. två deltagare (män) vet inte och fem deltagare har svarat nej (två män och tre kvinnor). Deltagarna har även gjort studiebesök på olika företag och lärt sig hur man ska söka jobb. Projektet har exempelvis besökt IT-branschen, batterifabriken och många nya yrken som inte fanns förr. Detta har gjort att en deltagare har börjat tänka i nya kreativa banor och att det krävs olika erfarenheter för nya yrken. En deltagare har exempelvis lärt sig följande om arbete i kök och restaurang: *"Innan man kan jobba där måste kunna svenska, om det är någon allergisk gäst som inte kan äta all mat måste man förstå och kunna prata."*

En deltagare har varit på studiebesök på en arbetsplats denne inte kände till. Genom "Arbetsliv" fick deltagaren inblick i många olika yrken deltagaren inte hört talas om, bl.a. djurvårdare. De deltagare som svarat vet ej var inte med på dessa lektioner eller studiebesök eller hade redan kunskap om detta. En deltagare som svarat nej uppger att hon redan arbetat och redan hade bra koll på detta.

24 av 32 deltagare, (18 kvinnor och sex män), dvs. **75%** uppger att de har lärt sig mer om vad som behövs för att arbeta med dessa olika yrken genom projektet.

En deltagare svarar delvis, deltagaren har lärt sig mer om vad som krävs för att arbeta på äldreboende men har ännu inte lärt sig vad som krävs för att arbeta inom städ. En deltagare har ännu inte riktigt hittat det yrke hon är intresserad av även om hon har fått några tankar så deltagaren är inte riktigt där ännu. En annan uppger att han har lärt sig bättre svenska genom projektet genom att prata med andra men i övrigt inget annat. En tredje vet vad deltagaren kan arbeta med men pga. skador och sjukdomar är deltagaren begränsad.

29 av 32 deltagare (20 kvinnor och nio män), dvs. **91%** uppger att de har lärt sig mer om sina rättigheter och skyldigheter, vad som gäller när de arbetar genom projektet.

De deltagare som svarat ja uppger att de gått igenom mycket regler och lagstiftning kring arbetslivet på ett lättare och begripligt sätt och erhållit facklig information, arbetstid (heltid/deltid). Deltagarna har även fått rättigheter och skyldigheter förklarade samt historien om rötterna till våra rättigheter och skyldigheter, att det inte är självklart med de rättigheter och skyldigheter vi har, t ex vad gäller

anställningsvillkor, arbetsmiljö eller säkerhet. En deltagare med utländsk bakgrund uppger att hon fått ökade kunskaper om vilka regler som gäller på arbetsmarknaden i Sverige även om det tagit tid. Reglerna upplevdes konstiga i början och deltagaren uppger att det är stor skillnad mot vad som gäller i det land som deltagaren kommer ifrån: *"Det som är normalt där gäller inte här, t.ex. är det nästan omöjligt att få träffa sin chef i mitt hemland. Nu vet jag mer om vad facket gör."* Deltagarna är mycket nöjda med projektets pedagoger som enligt deltagarna är mycket kunniga och duktiga. Två kvinnor har svarat nej. De deltagare som svarat nej uppger att de redan visste detta genom sina tidigare anställningar. En deltagare vet inte och säger att han inte var med på dessa lektioner.

**Utvärderarens kommentar:** Delmål 3 är således delvis uppnått men inte helt. 91% av deltagarna uppger att de har lärt sig mer om sina rättigheter och skyldigheter, vad som gäller när de arbetar genom projektet. Detta är helt i måluppfyllelse. När det gäller huruvida deltagarna har ökat sina kunskaper om vilka yrken som finns så upplever 78% detta. Där når projektet med andra ord inte målet på 90%. Anledningen är att några deltagare uppgett att de redan kände till dessa yrken eller inte har deltagit i studiebesök. 75% av deltagarna uppger att de lärt sig mer om vad som behövs för att arbeta med dessa yrken. Inte heller det når helt upp i måluppfyllelse. Anledningen är att flera deltagare uppger att de inte riktigt är redo att gå ut i arbete eller har arbetsskador som gör det svårt att hitta ett lämpligt arbete. Det känns dock på deltagarnas svar som att det snarare är detta som gör att de svarar nej på frågan mer än att de inte lärt sig vad som krävs för att arbeta med yrkena. Det är också vår bedömning att deltagarna i spår 2 hade relativt bra kunskaper redan när de började projektet men att de också fått bra information i detta avseende. Detta gör att vi ändå bedömer att projektet ligger nära måluppfyllelse.

**Indikator 2:** 50% av deltagarna ska under projektet aktivt själva söka praktik eller arbete.

**Resultat:** Projektet för intern statistik över de praktikplatser och arbeten som deltagarna sökt och haft under sin tid i projektet. Enligt denna statistik har 61 av 88 deltagare, dvs. 69% inte sökt ett enda arbete. 58 av 88 deltagare, dvs. 66% har inte sökt en enda praktikplats. 45 av de 88 deltagarna, dvs. 51% av deltagarna har varken sökt något arbete eller praktikplats. Som kan ses nedan har de deltagare som sökt arbete och praktik under de sex månader som de deltagit i projektet även sökt förhållandevis få arbeten och praktikplatser. Majoriteten har endast sökt ett arbete eller en praktikplats. Att notera är dock att vissa deltagare kan ha sökt både arbete och praktikplats men att kombinationerna av dessa blev för många att åskådliggöra i tabellen.

Antal sökta arbeten och praktikplatser

1 arbete: 16 deltagare	1 praktikplats: 19 deltagare
2 arbeten: 5 deltagare	2 praktikplatser: 7 deltagare
3 arbeten: 2 deltagare	3 praktikplatser: 1 deltagare
7 arbeten: 1 deltagare	4 praktikplatser: 1 deltagare
12 arbeten: 1 deltagare	

**Utvärderarens kommentar:** Frågan är vad som ska betecknas att vara aktiv i sitt jobbsök? Hur många arbeten ska deltagaren ha sökt för att räknas som aktiv i sitt jobbsök? Eftersom så många deltagare pga. psykisk och fysisk ohälsa m.m. inte varit redo att gå ut i praktik eller arbete förrän efter ganska lång tid i projektet har vi därför valt att beteckna deltagarna som aktiva om de har sökt något jobb eller praktikplats överhuvudtaget. 49% av deltagarna har då utifrån denna bedömning under projektet aktivt själva sökt praktik eller arbete, vilket inte riktigt når helt upp i måluppfyllelse men är väldigt nära. Det kan enligt projektledaren också vara så att deltagarna har sökt vissa arbeten som inte projektmedarbetarna känner till eftersom det inte alltid är så roligt att berätta att man sökt ett arbete man inte fått. Vi bedömer därför indikatorn som i princip uppnådd.

#### 4.1.6 Delmål 4

Deltagarna ska öka sin motivation till att ta egenmakt och därigenom öka sin drivkraft att aktivt söka arbete och/eller studier.

**Indikator:** 90% av deltagarna ska uppleva att deras motivation att aktivt söka arbete och eller studier ökat.

Resultat:

25 av 32 deltagare, dvs. **78%** har svarat ja (17 kvinnor och 8 män)

7 av 32 deltagare, dvs. **22%** har svarat nej (5 kvinnor och 2 män)

**Utvärderarnas kommentar:** Vår bedömning som utvärderare är att många utrikesfödda deltagare i spår 1 redan före projektet hade motivation att söka arbete men att medverkan i projektet betytt mycket för dem exempelvis vad gäller kunskapen om hur arbetslivet med dess olika krav fungerar i Sverige. Denna ökade kunskap i kombination med deltagarnas förbättrade språkkunskaper har mycket påtagligt påverkat deras självkänsla och därmed även deras motivation att söka arbete eller studier.

Deltagarna i spår 2 uppger att de blivit mer motiverade och intresserade samt orkar mer. Projektet har fått dem att komma tillbaka och det ser inte lika mörkt ut. Deltagarna känner sig bl.a. redo för studier och arbete i någon omfattning.

Av de deltagare som svarat nej uppger en att det inte är någon skillnad eftersom deltagaren har blivit sämre under projektiden pga. sina personliga problem. Deltagaren har fått hjälp av vårdcentralen men inte orkat ta sig till allt i projektet då det blev för mycket på en gång. Deltagaren ser dock potentialen i projektet. En annan deltagare har träffat många olika läkare och upplever det jobbigt att berätta samma sak flera gånger. Deltagaren har fått motivation, men skulle ha velat få veta mer om vad deltagaren kan göra för att använda sina erfarenheter då deltagaren lätt fastnar i samma banor. Deltagaren uppskattade att sitta i skolbänken och att få tänka i andra, nya banor men upplever det svårt att hitta ett jobb. En deltagare som svarat nej uppger att hen varit motiverad och sökt jobb hela tiden. En annan att projektet inte är något för deltagaren, inte bra för deltagaren.

Vår bedömning som utvärderare av deltagarna i spår 2 är att motivationen till att ta egenmakt och få drivkraft absolut påverkats positivt även om det för några av deltagarna föreligger personliga problem med hälsan (psykiskt/fysiskt) för att kunna ta det sista steget.

Nedan ses några citat från deltagare som intervjuats i projektet:

*"Klart motiverad – börjar bli bättre. Acceperad för den jag är och för mina problem. Att jag fått se så mycket, vilka vägar jag kan ta."*

*"När jag kom in i projektet blev jag lugn och förstod att det var viktigt att lära språket, likaså viktigt med körkort så nu tar jag lektioner. Idag tror jag starkt på mig själv. Förut kunde jag inte så mycket, nu är jag inte rädd att göra saker på egen hand som t ex ringa vårdcentralen – jag kan göra allt nu!"*

*"Om de har jobb eller praktik för mig är det bra, annars bara bortkastat."*

### 4.1.7 Delmål 5

Deltagarna ska öka sin kunskap om hur de själva kan påverka sin hälsa och den positiva effekten har på hela livssituationen.

**Indikator:** 90% av deltagarna ska ha gjort aktiva val och ha en plan för hur deras egen hälsa ska förbättras.

Resultat:

Har du ändrat något för att förbättra din hälsa efter att du varit med i projektet?

28 av 32 deltagare, dvs. **87,5%** har svarat ja (19 kvinnor och nio män)

Fyra deltagare har svarat nej (tre kvinnor och en man)

De deltagare som svarat ja uppger att de har börjat med någon motionsform (vattengympa, simning, yoga, mindfulness och promenader). De tänker också mer på vad de äter (mindre socker, mindre kött och mer fisk, utesluter palmolja) och har blivit medvetna om hur kost och motion påverkar dem. De har också blivit mer medvetna om att små förändringar kan göra skillnad och betydelsen av återhämtning och sömn. Många deltagare har haft psykisk eller fysisk ohälsa men mår bättre efter projektet där de har lärt sig mycket om stress och hälsa. En deltagare har tränat för mycket tidigare och har fått hjälp att begränsa sig för att hitta rätt nivå. En annan deltagare var dock inte intresserad av hälsa, hans enda fokus var jobb.

En utrikesfödd deltagare berättar att deltagaren i sitt hemland inte promenerade utan hade både bil och en chaufför. Det var inte lätt för kvinnor att röra sig i hemlandet, deltagaren kunde gå max 20 minuter från hemmet. När deltagaren började i projektet pushade två projektmedarbetare henne att gå till stan och hon har nu som mål att gå 10 000 steg om dagen. Deltagaren har även lärt sig att cykla och försöker lära sig att simma. Samma deltagare har även minskat sin rökning ordentligt från ett paket cigaretter om dagen till möjligen en cigarett i månaden. Deltagaren har även gått från att äta fet mat, mycket snabbmat och socker samt få grönsaker till att äta grönare måltider. Likaså har deltagaren börjat gå regelbundet på gym flera gånger i veckan med sin dotter för att gå ner i vikt och bygga muskler. Detta har gjort att deltagaren mår mycket bättre och har bättre kondition.

Har du en plan för hur din hälsa ska bli bättre efter att du varit med i projektet?

Resultat:

29 av 32 deltagare (19 kvinnor och 10 män), dvs. **91%** uppger att de har en plan för hur deras hälsa ska bli bättre efter att de varit med i projektet.

Intervjuade deltagare har uttryckt sig på följande sätt:

*"Plan ja, tips på hemsida där jag kan se och lägga upp min träning. Ska fortsätta som jag sa både med mat, vattengympa och promenader."*

*"Ja, jag har en nyckel nu till vår träningslokal, vill få bättre kondition och minne – yoga och mer rörelse. Har berättat det för min sambo att nu är det på g. Går mer promenader nu än tidigare."*

*"Ja, det är också ett krav från sjukvården, jag tar prover varje månad och ser på mina provsvar vinningen med att sköta min kropp finns inget annat alternativ för mig (är svårt sjuk)."*

#### **Utvärderarens kommentar:**

Vår bedömning är att projektets deltagares kunskap om hur de kan förbättra sin hälsa mycket tydligt har påverkats i positiv riktning som en följd av projektet. 87,5% av deltagarna uppger att de har gjort aktiva val och förändrat olika parametrar kopplat till sin hälsa. Deltagarna kan även ge konkreta exempel på olika saker kopplade till sin hälsa som de har förbättrat. 91% av deltagarna uppger att de har en plan för hur deras hälsa ska bli bättre efter att de har deltagit i projektet. De talar även i mycket positiva ordalag om projektets insatser kring hälsa och har tydligt insett vikten av hälsans betydelse. Det är därför vår bedömning att delmål 5 är uppnått.

### **4.1.8 Delmål 6**

**Deltagarnas softskills och generella kompetenser som identifieras och dokumenterats under projektiden, tas tillvara på av individen och används i de egna ansökningshandlingarna vid ansökan till arbete.**

**Indikator:** 100% av de deltagare som Arbetsförmedlingen utsett till att ingå i denna grupp ska få en dokumentation över sina softskills och generella kompetenser.

**Resultat:** Pga. förändringar inom Arbetsförmedlingen finns indikatorns deltagare inte längre aktuella. Mer om detta går att läsa nedan. Projektet har därför valt att arbeta med dokumentationen av softskills och generella kompetenser gentemot samtliga projektdeltagare. Utvärderingen fokuserar därför på samma sätt på samtliga projektdeltagare. Enligt projektets interna statistik över avslutade deltagare har totalt 88 deltagare deltagit i projektet, av dessa har 47 st fått en dokumentation av sina softskills, dvs. 53%. Indikatorn är således inte uppnådd.

1 av 6 intervjuade avslutade deltagare, dvs. 17% har tagit tillvara på dokumentationen och använt den i de egna ansökningshandlingarna vid ansökan till arbete. Övriga uppger dock att de haft nytta av och använt dokumentationen i kontakten med Arbetsförmedlingen för att få rätt stöd kring sina utmaningar eller att de fått självinsikter eller verktyg som de använder sig av i sitt jobbsök.

Anledningen till att indikatorn inte uppnåtts är att delmålet sattes under analys- och planeringsfasen tillsammans med representanter från Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen genomförde vid denna tidpunkt ett nationellt projekt som hette Kompetensmatchning, vars syfte var att hitta en grund för att kunna hantera information om mjuka kompetenser systematiskt i matchningen till arbete. Efter detta projekt skulle Arbetsförmedlingen själva arbeta med så kallade "växthus" där dessa verktyg skulle testas och där Skellefteå hoppades bli ett sådant växthus. Den ursprungliga tanken med delmål 6 var därmed att Vägen Vidare tillsammans med Arbetsförmedlingens arbetsgrupp, SE kompetensen, skulle arbeta fram metoder, som exempelvis Lajva kompetenser, där mjuka kompetenser synliggjordes och dokumenterades. Arbetsförmedlingen skulle sedan kunna lägga in dessa mjuka kompetenser i individens dokumentation. Tanken var att projektet tillsammans med Arbetsförmedlingen skulle bestämma vilka personer som skulle ingå i denna grupp. Pga. personalomsättning hos Arbetsförmedlingen, att Arbetsförmedlingens projekt avslutades samt den omorganisering som skett inom Arbetsförmedlingen lyckades projektet inte få till detta samarbete. De ändrade förutsättningarna har därför påverkat måluppfyllelsen.

#### **Utvärderarens kommentar:**

Samtliga 10 intervjuade deltagare är mycket positiva till projektets dokumentation av generella kompetenser. 4 av dem deltog vid intervjutillfället fortfarande i projektet och kände inte till att de



skulle få dokumentationen vid projektslut men var överlag mycket positiva till att de skulle få det. 6 av de 10 intervjuade deltagarna är avslutade i projektet. Endast 1 av dessa 6, dvs. 17% har emellertid använt dokumentationen efter projektslut i sitt jobbsök.

Vår bedömning utifrån nedanstående genomförda intervjuer är att delmål 6 inte är helt uppnått i och med att 100% av deltagarna inte har fått sina softskills dokumenterade och alla använder inte heller dokumentationen i de egna ansökningshandlingarna vid ansökan till arbete. Dokumentationen av generella kompetenser har dock varit mycket värdefull för deltagarna och lett till en hel del insikter och positiva upplevelser. Några har även använt den för att tydliggöra det behov av stöd de behöver ifrån Arbetsförmedlingen, vilket kan ses som en del av jobbsöket. Det är därför tydligt att samtliga deltagare haft användning för dokumentationen om än inte just i sina ansökningshandlingar.

Intervjuad chef på Arbetsförmedlingen uppger även att Arbetsförmedlingen är mycket intresserad av dokumentationen och använder sig av den. I vissa fall där deltagare pga. Arbetsförmedlingens omorganisering fått byta handläggare kan den dock ha missats av den nya handläggaren. Vi tycker därför att delmålet ändå är delvis uppnått eftersom dokumentationen har använts för att ge deltagarna det stöd de behöver i sitt jobbsök och lett till självinsikter och verktyg som de kan använda i jobbsöket. En rekommendation från utvärderingen är att ytterligare tydliggöra fördelarna för deltagarna med att använda dokumentationen efter projektslut.

Deltagare 1 som har använt dokumentationen uppger att hen har använt den på flera sätt. Dels har deltagaren visat dokumentationen för handläggaren på Arbetsförmedlingen och berättat att deltagaren tycker att dokumentationen har känts bra, att deltagaren har vuxit av dokumentationen och fått mer tydliggjort för sig. Deltagaren och handläggaren har därefter utgått ifrån dokumentationen när de tittat på vad deltagaren skulle kunna söka för praktik. Deltagaren har också varit på Iris Hadar för stöd och kompetensutveckling och visade även upp dokumentationen där samt arbetade fram ett personligt brev utifrån dokumentationen. Deltagaren intervjuades tio månader efter att deltagaren avslutats i projektet.

*"Jag tycker att det var jättebra. Jag slutade i projektet i slutet av mars 2019. Och nu har jag fått jobb på 50% från januari. Jag tycker att det är tack vare att jag fick gå på Vägen Vidare och fick stärka upp mitt självförtroende och självkänsla. Jag har väl sökt 5 jobb där jag har använt deras vackra ord om mig när jag beskriver mina styrkor."* Citat deltagare

Deltagare 2 som ännu inte använt dokumentationen tre mån efter att deltagaren avslutats i projektet är dock väldigt nöjd med den och uppger att hen absolut kommer att använda den. En anledning till att deltagaren inte använt dokumentationen är att deltagaren har avslutats till studier och därför inte sökt några jobb.

Deltagare 3 som ännu inte använt dokumentationen uppger att det beror på att deltagaren fortfarande har ett arbete som deltagaren är tjänstledig ifrån för att prova på ett annat jobb. En annan anledning är att de jobb som deltagaren sökt har varit så annorlunda att deltagaren inte använde dokumentationen. Deltagaren tror dock att hen skulle kunna använda den eftersom den var informativ och tog upp vinklingar som deltagaren själv inte tänkt på som deltagaren ska lyfta fram. Jag kanske var dum som inte använde den när jag sökte de två jobben, säger deltagaren avslutningsvis i intervjun. Deltagaren intervjuades sju månader efter att deltagaren lämnat projektet.

Deltagare 4 uppger att hen inte använder själva dokumentet som sådant men att deltagaren däremot fick en massa verktyg genom projektet och att det är det absolut bästa som deltagaren deltagit i eftersom deltagaren fick så mycket bra verktyg.

*"Nej, jag använder inte dokumentationen, det är inget jag plockar fram. Men jag använder verktygen jag fick och en del av verktygen står ju i dokumentationen." Citat deltagare*

Deltagare 5 har inte använt dokumentationen än, däremot uppger deltagaren att den gav hen väldigt mycket insikt. Deltagaren fick se sig själv utifrån och fick några bra tankeställare och lite självinsikt, vilket denne tyckte var väldigt bra. Vid intervjun är det fyra månader sedan deltagaren avslutades i projektet. Dokumentationen är också bra att ha i kontakten tillsammans med Arbetsförmedlingen om vederbörande behöver hjälp och stöttning via dem eller i jobbsammanhang när man ska beskriva kompetenser, uppger deltagaren. Deltagaren tror att deltagaren kommer att använda dokumentationen framöver.

Deltagare 6 avslutades i projektet för sju mån sedan och har inte använt dokumentationen. Däremot har deltagaren använt kunskapen som har kom fram genom samtal och sådant i projektet. Deltagaren uppger att deltagaren kanske har använt det lite gentemot Arbetsförmedlingen kring vad som är en utmaning för att få stöd.

#### 4.1.9 Delmål 7

**Ökade kunskaper hos arbetsgivare om softskills och kompetensmatchning som leder till en högre benägenhet hos arbetsgivare att ta emot praktikanter eller anställa från målgruppen.**

**Indikator:** 100 företag och organisationer ska ha fått information i samband med besök ute i företaget. Besök sker i så stor utsträckning som möjligt tillsammans med Arbetsförmedlingen. 50 av dessa 100 företag ställer sig positiva till att kunna tänka sig anställa från projektets målgrupp.

**Resultat:** Enligt projektets interna statistik hade 74 unika företag och organisationer besökts av projektet fram till den 15 januari 2020. Vissa företag och organisationer har besökts flera gånger. Inkluderas detta har totalt 84 företag och organisationer besökts. 23 av dessa 74 unika företag och organisationer ställde sig positiva till att kunna tänka sig anställa från projektets målgrupp. Pga. Arbetsförmedlingens omorganisation har besöken inte kunnat genomföras tillsammans med Arbetsförmedlingen utan projektet har genomfört dem på egen hand. Indikatorn har därmed inte uppnåtts.

**Utvärderarens kommentar:** Så gott som samtliga arbetsgivare som intervjuats inom ramen för utvärderingen anser att praktikantsamarbetet inom projektets ramar har fungerat bra. Det som har framhållits av respondenterna är att matchningarna med praktikant och arbetsplats har varit lyckade, och att kommunikationen med Medlefors folkhögskola fungerat på ett bra sätt.

Vidare har framhållits att praktikanter från målgruppen bidragit till positiva språk- och kulturutbyten. Orsaken till målgruppens placering, bland aktuella praktikanter främst språksvaghet inom svenska språket, uppges inte ha förhindrat genomförd praktik eller ett gott samarbete.

Då majoriteten av respondenterna endast mottagit en praktikant kan vi inte dra några definitiva slutsatser om huruvida arbetsgivarna avser hela den aktuella -och heterogena- målgruppen. Dock kan vi konstatera att samtliga respondenter har mycket goda erfarenheter av sina projektsamarbeten och ställer sig odelat positiva till rekrytering från den i deras situation aktuella delmålgruppen.

En av respondenterna som önskar anställa flera av sina tilldelade praktikanter framförde dock praktiska, byråkratiska problem som omöjliggjorde sådana rekryteringar:

*"På grund av skillnad ifall praktikanten är inskriven på Arbetsförmedlingen eller Arbetsmarknadsenheten kan jag inte anställa någon av dessa utlandsfödda praktikanter. Jag kan bara anställa personer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen, utredda och godkända för bidrag vid anställning. Eftersom dessa personer inte har varit det, är de inte ens aktuella för anställning. Det är väldigt tråkigt och jag hade velat anställa flera av dem ifall detta hade kunnat ordnats."*

Vad gäller indikator för aktuellt delmål har totalt 84 studiebesök genomförts inom ramarna för projektet. Den bristande målluppfyllelsen i denna del är sannolikt starkt kopplad till den inom Arbetsförmedlingen pågående stora omorganisationen som bidragit till att projektmedarbetarna inte kunnat följa med Arbetsförmedlingen på deras företagsbesök. Faktumet att samtliga respondenter (även om de är få, endast fem) ställer sig positiva till att anställa personer från projektets målgrupp talar för att indikatorn för delmålet åtminstone delvis uppnåtts.

En samlad bedömning ger att de ökade kunskaperna och praktiska erfarenheterna hos de arbetsgivare som mottagit praktikanter om generella kompetenser med stor sannolikhet har lett till en högre benägenhet att motta praktikanter och/eller anställa från målgruppen.

#### 4.1.10 Delmål 8

**Öka medvetenheten kring jämställdhet bland projektets deltagare.**

**Indikator 1:** 70% av deltagarna ska uppleva en ökad medvetenhet och kunskap kring jämställdhet kopplat till områdena: arbete, studier och samma rättigheter på arbetsmarknaden.

Resultat:

25 av 32 deltagare, dvs. **78%** har svarat ja (17 kvinnor och åtta män)  
sju av 32 deltagare, dvs. **22%** har svarat nej (fem kvinnor och två män)  
Indikatorn är därmed mycket väl uppnådd.

**Utvärderarens kommentar:** Indikatorn är uppnådd. När det gäller deltagarna i spår 1 så ser vi en ganska stor förändring hos dessa som en följd av projektet. De har observerat och beskriver stora skillnader mellan män och kvinnor i hemländerna och i Sverige. Detta gör att de uppger att de tänker annorlunda nu och ser att män och kvinnor har samma möjligheter.

Vår bedömning som utvärderare är att många deltagare i spår 2 haft god medvetenhet kring jämställdhet redan när de påbörjade projektet men att medverkan i projektet ändå påverkat medvetenheten i positiv riktning. Det verkar vara lättare att uppnå en effekt hos de utrikesfödda deltagarna jämfört med de svenskfödda som redan hört detta.

Vår erfarenhet från tidigare utvärderade socialfondsprojekt är att de flesta projekt har haft svårt att öka medvetenheten och kunskapen kring jämställdhet hos deltagarna. Det är därför mycket glädjande att se att projektet har uppnått indikatorn och dessutom med råge. Medlefors folkhögskola nådde även i ett av sina andra projekt, Möten i Mångfald, 73%, vilket också var ett fint resultat. Detta tyder på att Medlefors folkhögskola arbetar mycket medvetet och fokuserat med jämställdhetsperspektivet. Det projekt vi utvärderat som tidigare uppnått högst resultat (bortsett från Möten i Mångfald) nådde resultatet 58%. Indikatorn verkar med andra ord vara svår att uppnå och vi bedömer därför resultatet som mycket bra.

En deltagande kvinna uppger att hon nu kan söka vilket jobb hon vill. En man berättar att i hemlandet var kvinnorna hemma och männen jobbade men här är män och kvinnor lika när de t.ex. går i skolan. Mannen berättar också att han i Sverige har börjat att laga mat och tvätta kläder, vilket han inte gjorde tidigare. En annan man berättar att han lärt sig mycket om jämställdhet genom projektet. I mannens hemland har inte män och kvinnor samma rättigheter, exempelvis kan en man vittna i domstol medan det krävs två kvinnor. Deltagaren uppger att han inte tror på de gamla tankarna utan säger att två individer skapades av samma gud och har samma rättigheter och att det är bäst med jämställdhet, att det inte är någon skillnad mellan könen.

En deltagare tycker att jämställdhet är mycket viktigt och tänker mer på det nu, även om deltagaren hade mycket kunskap och medvetenhet kring jämställdhet redan innan hon påbörjade projektet. Projektet har dock gett deltagaren svar på många frågor och hjälpt deltagaren att komma vidare. Deltagaren tycker att det känns som deltagaren fått bra svar som bekräftar att deltagaren haft rätt i sina tankar.

Andra intervjuade deltagare i spår 2 uppger att jämställdhet är viktigt även för män och tycker att det är bra att industrin och andra mansdominerade jobb vill ha fler kvinnor och ha det jämställt. En deltagare har fått sin sambo att ta en större del av hushållsarbetet jämfört med innan då deltagaren gjorde det mesta hemma. En annan tänker mer på vad deltagaren säger och hur deltagaren säger saker till sina barn. Deltagaren ser på barnprogram och kopplar dessa till jämställdhet och ser att det är djupt rotat i samhället. En deltagare pratar nu mer med kompisar kring jämställdhet och noterar på Coop att de flesta i kassan är kvinnor.

De deltagare som svarat nej uppger att man har pratat om jämställdhet i projektet men att de inte har lärt sig något nytt eller inte tänker mer på det efter projektet även om en tycker att ämnet är intressant att diskutera.

#### 4.1.11 Delmål 8 b

**Kvinnor och män ska på lika villkor ha samma möjligheter att bli anvisade till projektet från Arbetsförmedlingen och Skellefteå kommun.**

**Indikator 1:** Andelen manliga och kvinnliga deltagare som anvisas från Arbetsförmedlingen och Skellefteå kommun till projektet ska motsvara könsfördelningen på arbetsmarknaden i kommunen.

**Resultat:** En 4R-analys har genomförts på projektet. Analysen visar att 82% kvinnor och 18% män deltog i projektet under mätperioden januari och februari 2019. Skellefteå kommun hade samma period 39% kvinnor och 61% män som kunde vara presumtiva deltagare. Arbetsförmedlingen i Skellefteå hade 47% kvinnor och 53% män som svarade mot målgruppen i projektet. Som resultatet visar så finns det fler män registrerade i målgruppen hos såväl Arbetsförmedlingen som hos Skellefteå kommun. Andelen män och kvinnor som anvisas till projektet motsvarar därmed med andra ord inte könsfördelningen på arbetsmarknaden i kommunen. Se utförligare analys under 4R-analysen på sidan 41.

**Utvärderarens kommentar:** Utvärderaren har tillsammans med styrgruppsmedlemmarna från anvisande parter analyserat orsakerna till överrepresentationen av kvinnor i projektet. Enligt intervjuade styrgruppsmedlemmar från anvisande parter fanns det flera faktorer som bidrar till överrepresentationen av kvinnor bland deltagarna i projekt Vägen vidare. Dessa faktorer finns utförligare beskrivet i 4R-analysen på sidan 41.

En genomgång av projektets könsuppdelade statistik per spår genomfördes i november 2019. Anvisande parter betonade Arbetsförmedlingens fokus på och behovet hos utrikesfödda kvinnor mycket i sin analys av könsdifferensen i projektet. Om remitterande parter analys skulle stämma skulle projektet med andra ord ha en övervägande andel utrikesfödda kvinnor i projektet. Analysen av projektets deltagarstatistik visade emellertid att så inte var fallet. Det var en övervägande andel kvinnor (64%) i spår 1. Men det var emellertid en ännu större andel kvinnor (79%) i spår 2.

4R-analysens resultat indikerar därmed att anvisande parter och då främst Arbetsförmedlingen har förknippat Medlefors folkhögskola med lågtröskelaktiviteter och kvinnor, något som bidragit till att projektet fått så stor andel kvinnor till sig i spår 2. Den mjuka miljön med rehabiliterande insatser och omhändertagandet kan lätt omedvetet uppfattas antas passa kvinnor. Anvisande parter fokus på utrikesfödda kvinnor kan ha bidragit till den övervägande kvinnor i spår 1 men naturligtvis inte i spår 2.

#### 4.1.12 Delmål 9

**Projektet ska utformas så att information och kommunikation, miljöer och aktiviteter är tillgängliga för alla.**

**Indikator 1:** 75% av deltagarna uppger att de förstått projektets information.

Resultat:

31 av 32 deltagare, dvs. 97% har svarat ja (22 kvinnor och nio män)

En av 32 deltagare, dvs. 3% har svarat nej (en man)

**Utvärderarnas kommentar:**

Detta är ett mycket bra resultat med tanke på att så många av deltagarna är utrikesfödda och har låga kunskaper i det svenska språket. Det bör dock tilläggas att de utrikesfödda deltagarna uppger att de inte förstått allt till 100% men att projektets pedagoger förklarar när det behövs. Den deltagare som svarat nej har gjort så pga. att hen inte har de språkkunskaper som behövs för att delta i samtal utan förstår texter bättre. Anledningen är med andra ord inte bristande tillgänglighet. Deltagarna uppger att de får den extra hjälp de behöver av personalen som förklarar svåra ord, använder bilder och förklarar med andra ord.

Deltagarna uppger att både det som sagts muntligt och det som varit skriftligt har varit tydligt. Den som inte förstått som har t.ex. dyslexi eller svenska som andra språk har fått hjälp av såväl deltagare som projektmedarbetare, berättar deltagarna.

En utrikesfödd deltagare tycker dock att deltagarna borde fått mer information om projektet i början och hur det skulle kunna hjälpa deltagarna och tycker att det ibland har gått lite för fort. En svenskfödd deltagare tycker också att det någon gång har blivit lite "korvstoppling".

Vår bedömning som utvärderare är att informationen från projektet i stort sett varit tydlig och att tillgängligheten i projektet har varit god.

**Indikator 2:** 100% av deltagarna uppger att de varit delaktiga och blivit bemötta med respekt.

**Resultat:** 97% av deltagarna upplever att projektpersonalen har lyssnat på dem och deras synpunkter och 100% att de har blivit bemötta med respekt.

Har personalen i projektet lyssnat på dig och vad du tyckt?

31 av 32 deltagare, dvs. 97% har svarat ja (22 kvinnor och nio män)

En deltagare har svarat nej (noll kvinnor och en man)

Har personalen i projektet behandlat dig med respekt?

32 av 32 deltagare, dvs. 100% har svarat ja (22 kvinnor och tio män)

Noll deltagare har svarat nej

#### **Utvärderarens kommentar:**

Samtliga deltagare upplever att personalen har stor respekt för dem och likaså deltagarna för personalen. Det har inte spelat någon roll vad deltagarna sagt eller vilka frågor de ställt då personalen svarar på samma saker utan att vara nedlåtande. Pedagogerna är hjälpsamma och lätta att prata med och lyssnar på deltagarna. Endast en deltagare har svarat nej i webbenkäten på frågan om personalen har lyssnat på honom och vad han tyckt. Då motivering saknas är det dock svårt att veta varför deltagaren har svarat nej. Vi bedömer därför indikatorn som uppfylld.

Några intervjuade deltagare har motiverat sina svar på följande sätt:

*"Ja, jag har fått all den hjälp jag bett om, dörren har alltid varit öppen, inte bara vid lektionerna utan även på fritiden – mycket bra."*

*"Absolut, de har varit mycket lyhörda."*

*"Ja, till 100 %."*

*"Ja, jag har till och med fått mentor trots att jag lämnat projektet."*

**Indikator 3:** 90% av deltagarna ska uppleva att de fått det stöd de behöver ifrån projektet.

**Resultat:** 81% av deltagarna upplever att de fått det stöd de behöver ifrån projektet.

Ja 26 av 32 deltagare, dvs. 81% (18 kvinnor och åtta män)

Nej sex av 32 deltagare, dvs. 19% (fyra kvinnor och två män)

Några deltagare uppger att de har fått stå när de behövt och haft ståbord och att det inte varit några problem. En deltagare hör dåligt men uppger att det har fungerat jättebra eftersom det finns teknik för det på Medlefors folkhögskola. Deltagaren fick hörselapparat under kursen och uppger att Medlefors har tänkt på detta, vilket deltagaren tycker är bra. Deltagaren har inte tagit av hörselapparaten sedan deltagaren fick den. Personalen upplevs också lyhörda när det finns behov av paus.

En intervjuad deltagare uttrycker sig på följande vis:

*"Jag har fått all hjälp och stöd jag bett om plus lite till."*

De deltagare som inte upplever detta och motiverat sitt svar anger följande skäl:

- Nej, jag hade behövt mer av studiebesök/hjälp att hitta praktikplatser/tips på icke utannonserade jobb.
- Konkret hjälp att komma ut i praktik på någon arbetsplats. Typ att få anvisat "här ska du göra praktik i 3 veckor".

- Uppföljning långt tidigare.
- För lite datakunskap.
- Kunskap och tips på jobb som inte kräver utbildning med tanke på min ålder och ekonomiska möjligheter till studier.

**Utvärderarens kommentar:** För få studiebesök, hjälp att hitta praktikplatser och tips på icke utannonserade jobb är dock inte en brist på tillgänglighet. Tätare uppföljning kan däremot vara bristande tillgänglighet. Därför ligger egentligen måluppfyllelsen på **97%**. Däremot är det tydligt att några deltagare önskat fler studiebesök och mer hjälp att hitta praktikplatser. Vår bedömning är därför att deltagarna i stort är positiva till projektets tillgänglighet och i mycket hög grad fått den hjälp de behöver, vilket är ett bra betyg för projektets tillgänglighet.

Deltagarnas övriga kommentarer i webbenkäten:

- Jag hade gärna gått ett helt år, det har varit en fantastisk tid här.
- Svårt att förklara för vissa. Som inte förstår språket inte mitt ansvar att göra det Utan lärares ansvar.
- Mer tester vad gäller styrkor svagheter, lämplighet inom olika yrkesområden. Mer individuella tips om möjliga yrken och arbetsplatser. Mer samarbete med AF och arbetsgivare för praktik. Mer individuell coaching.
- Fick få studiebesök, ingen praktik/skuggning m.m. Önskar mer av det. Dålig info om man inte hade Schoolsoft.
- Toppbetyg för detta projekt som verkligen behövs i samhället!
- Vägen vidare har varit det bästa jag gått, behövde den förlängning jag fick. Så totalt har jag varit med i projektet i 10 månader. Guld värt, för jag har fått de verktyg jag så väl behöver för att vägen framåt ska kännas hoppfull. Mycket bra pedagoger på Medlefors. All cred till dem och till skolan överhuvudtaget

# Projektets främsta framgångsfaktorer och utmaningar

## 4.1.13 Identifierade framgångsfaktorer

### *Individanpassningen - flexibiliteten*

Enligt intervjuade styrgruppsmedlemmar har en framgångsfaktor varit Medlefors folkhögskolas kunskap om individanpassning. Såväl deltagande observationer som intervjuer med projektpersonal och deltagare visar på en hög medvetenhet om och ambition kring tillgänglighet. Projektet har enligt anvisande samverkansparter varit flexibelt och kunnat anpassas på ett bra sätt utifrån deltagarnas behov. I andra utbildningsmiljöer är det även enligt en intervjuad styrgruppsmedlem ett annat tempo som inte passar alla och dessa miljöer är mer statiska när det gäller vad eleverna ska lära sig. Många skolor stirrar sig enligt styrgruppsmedlemmen exempelvis blinda på skriftspråket medan man på Medlefors folkhögskola använder talspråket mer, vilket den anvisande parten kan se främjar språkutvecklingen hos utrikesfödda. Att projektet haft personer som har stöttat deltagarna har enligt intervjuad styrgruppsmedlem på Arbetsförmedlingen varit en bidragande faktor till att deltagarna fått arbete, gått till studier, praktiserat eller närmat sig arbetsmarknaden.

*"Johanna är otroligt engagerad och vänder och vrider för att hitta lösningar. Och att varje dag få träffa en sådan person gör skillnad."* Citat intervjuad styrgruppsmedlem

### *Den individuella handledningen och handlingsplanen*

Intervjuade projektmedarbetare och deltagare tycker att den individuella handledningen och handlingsplanen utgör en framgångsfaktor. Detta eftersom inte alla deltagare har samma behov utan behöver jobba med olika saker och få jobba med det de själva känner är viktigt. Det individuella handledarsamtalet har varit viktigt eftersom det gett deltagarna möjlighet att bolla idéer och fundera över sin plan så att de kan komma fram till vad de vill och vart de är på väg.

### *Komma in i ett socialt sammanhang*

Såväl intervjuade projektmedarbetare som deltagare uppger att deltagarna genom projektet har fått komma ut och träffa andra i samma situation, fått ett socialt sammanhang och rutiner. När man som deltagare varit sjukskriven och arbetslös länge känner man sig ensam men när deltagarna ser att det är flera som är i samma situation lyfter de varandra. Gruppdynamiken har därför varit viktig och denna har i projektet varit väldigt positiv. Under vissa perioder i början av projektet var gruppen väldigt liten och då blev det svårt med gruppdynamiken. En lagom storlek på gruppen har varit minst tio personer annars är det svårt att åstadkomma en gruppdynamik om någon är sjuk eller ute på praktik, uppger en projektmedarbetare.

### *Helhetsperspektivet - Kombinationen av olika typer av lektioner i projektet*

Enligt intervjuade projektmedarbetare och deltagare skapar kombinationen av olika typer av lektioner och ämnen en helhet. Exempelvis arbetar projektet med både fysisk och psykisk hälsa, generella kompetenser, arbetsliv, jämställdhet, handledning, jobbskuggning, studiebesök och praktik. Detta gör att deltagarna får med sig en bredd ifrån projektet och att det finns många alternativ som kan passa deltagarna. Deltagarna lyfter både mående (hur mår jag), planerar i handledningen framåt (vad vill jag) och får mer kunskap om arbeten via studiebesöken. Studiebesök har genomförts till både arbetsplatser som deltagarna framfört önskemål om men även till andra arbetsplatser, för att visa på arbeten som deltagarna kanske inte vetat om och på så sätt inspirerat till. Deltagarna har även fått



möta olika pedagoger och eftersom man fungerar olika bra ihop med olika människor så upplever en projektmedarbetare att man tar till sig kunskap på olika sätt när olika pedagoger pratar. Dvs. man får samma kunskap men från olika vinklar och vissa saker knyts ihop bland olika pedagoger. Olika pedagoger har olika sätt att lära ut och prata som deltagarna kan ta till sig på ett bättre och sämre sätt.

#### *Begränsad mängd pedagoger med god kompetens och gott bemötande*

Såväl utvärderarnas deltagande observationer som fokusgrupperna med deltagare och intervjuer med anvisande samverkansparter visar på en mycket god kompetens hos projektets pedagoger som arbetar nära deltagarna både på lektioner, individuellt och ger stöttning. Deltagarna lyfter även fram projektmedarbetarnas mycket goda bemötande och engagemang för deltagarna. Pedagogerna upplevs såväl empatiska som tillgängliga och tiden samt miljön på Medlefors beskrivs i varma ordalag. Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen uppger att deltagarna har blivit sedda, fått förtroende för projektmedarbetarna som sett styrkor hos deltagarna och motiverat dem till förändringar. Detta utgör enligt respondenten en bidragande faktor till att de deltagare som Arbetsförmedlarna hänvisat till projektet har fått arbete, gått till studier, praktiserat eller närmat sig arbetsmarknaden.

#### *Samverkan med anvisande parter (Skellefteå kommun och Arbetsförmedlingen)*

Samverkan mellan samtliga samverkande parter har flutit smidigt i projektet. Arbetsförmedlingens omorganisering på nationell nivå har naturligtvis påverkat Arbetsförmedlingens möjlighet att anvisa deltagare till projektet men Arbetsförmedlingen på lokal nivå har varit väldigt engagerade och gjort vad man har kunnat för att tillföra deltagare till projektet.

#### *Arbetet med hälsa*

Deltagarnas medvetenhet kring hur de kan förbättra sin egen fysiska och psykiska hälsa både teoretiskt och praktiskt har stärkts. Deltagarna har även fått sätta upp individuella mål för hur de kan förbättra sin hälsa. Flera av de intervjuade deltagarna uppger att de ändrat såväl motionsvanor som kostvanor som en följd av projektet. De har också ökat sin kunskap om stress och mår som en följd av detta mycket bättre efter sitt deltagande i projektet. Projektet kombinerar både teori och praktik kring hälsa. Några deltagare har som en följd av detta närmat sig arbetsmarknaden och känner sig redo att söka arbete i någon omfattning.

#### *Positiv, tillåtande och trygg stämning i deltagargrupperna*

Det är ett brett åldersspann bland deltagarna där alla bidrar med olika erfarenheter. Utvärderingens deltagande observationer liksom intervjuerna med projektdeltagare har visat att projektet har ett öppet och tillåtande klimat som gör att deltagarna mår bra, känner sig trygga och vågar berätta om exempelvis psykisk ohälsa eftersom de möts av förståelse från såväl projektmedarbetare som övriga deltagare. Deltagarna får även nya vänner i projektet.

#### *Generella kompetenser*

Detta är ett område som utgör både en framgångsfaktor och en utmaning. De fyra intervjuade arbetsgivarna uppger att kunskapen och intresset för generella kompetenser har ökat som en följd av projektets information kring området. Detta trots att arbetsgivarna uppger att informationen inte varit så djupgående utan av mer allmän karaktär. (Mer om utmaningen går att läsa under rubriken utmaningar.) Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen uppger att projektets arbete i matchningen mot arbetsgivare och lediga jobb skapar nytta. Arbetsförmedlingen behöver dock ha ett bättre system för att lyfta fram den generella kompetensen hos deltagarna, uppger styrgruppsmedlemmen. Idag innehåller Arbetsförmedlingens datasystem fasta kompetensord att välja ifrån, vilket gör att det inte går att lägga in dessa mjuka kompetenser i systemet.

#### *Språkbadet med fokus på talspråk*

Enligt såväl intervjuade deltagare i spår 1 som intervjuade projektmedarbetare har utrikesfödda deltagare genom projektet fått komma ut och träna svenska. I språkbadet får de utrikesfödda deltagarna träna sig på att tala, läsa, skriva, fylla i en blankett och lösa olika problem. De utrikesfödda deltagarna uppger att den största förändring de upplever som en följd av projektet är just *förbättrade språkkunskaper*. Vissa deltagare i spår 1 uppger att de lärt sig mer svenska i projektet än på SFI och uppskattar att de får prata så mycket svenska i projektet. En del deltagare har väldigt svårt för att våga prata svenska och har därför fastnat och stannat i sin språkutveckling. Projektet har därför arbetat med berättande som en liten del i projektet och en projektmedarbetare upplever att det utgjorde en framgångsfaktor eftersom det släppte på flera spärar hos deltagarna som gjorde att de vågade berätta.

En deltagande man sa exempelvis till projektpersonalen att han inte kunde lära sig eftersom han var dum i huvudet. Men när deltagaren fick berätta så släppte språkspärren enligt projektmedarbetaren och efter ett tag fick han arbete och började prata på ett helt annat sätt. Om deltagarna har varit med om något jobbigt som de inte fått berätta om så släpper spärren när de får berätta om det, uppger projektmedarbetaren. Projektmedarbetaren deltog i kompetensutvecklingsinsatserna kring berättande i projekt Möten i Mångfald och tar idag med kunskaperna från detta i sina lektioner. Deltagarna hamnar genom projektet enligt projektmedarbetaren även i ett sammanhang där de vågar lite mer, en liten grupp på max 15 personer där de känner sig trygga. I andra sammanhang är de rädda för att säga fel så att andra ska skratta och är då hellre tysta.

#### *Information om det svenska samhället och arbetslivet*

Enligt såväl intervjuade deltagare i spår 1 som projektmedarbetarna har projektets språksvaga deltagare i spår 1 fått en ökad kunskap om att arbeta i Sverige. Deltagarna har varit ganska länge i Sverige men flera av dem har aldrig varit ute på en praktik, aldrig varit i kontakt med en arbetsplats så det är skrämmande för dem. En ökad kunskap om det svenska samhället och arbetslivet är den näst största effekten som många intervjuade deltagare i spår 1 upplever som en följd av projektet.

## 4.1.14 Identifierade utmaningar

#### *Kort inskrivningstid i projektet*

När deltagarna står långt ifrån arbetsmarknaden så tar det tid innan de tar sig ut på arbetsmarknaden. Inskrivningstiden på sex månader i projektet har varit för kort för att alla deltagare ska hinna detta. Det har varit möjligt för vissa som vetat vad de velat men för många har den varit för kort. I spår 2 har projektet ibland haft deltagare som mått rätt dåligt och därför haft svårt med närvaron. Vissa har till och med varit analfabeter och sex månader är då oerhört kort tid. Många deltagare är redo att börja praktisera och jobbskugga först efter sex månader eftersom de gått hemma länge, mått dåligt och inte haft tankar på hur de ska gå vidare. De påbörjar därför processen först när de kommer till projektet.

Den begränsade inskrivningstiden projektmedarbetare beror på att Arbetsförmedlingen tar sina beslut på insatser till sökande på en begränsad tid som är sex månader. Vid speciella fall har emellertid deltagare förlängts någon månad och vid projektslut har de flesta deltagare förlängts året ut. Kommunen har haft lite friare inskrivningstid så där har projektet haft några deltagare som deltagit lite längre. I spår 1 kom många via kommunen och var då inskrivna lite längre.

Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen bekräftar att sex månader är för kort tid för en del deltagare som kan behöva dubbla tiden med mer arbetsplatsförlagda aktiviteter de sista sex månaderna. Styrgruppsmedlemmen uppger att inskrivningstiden dock räcker för andra deltagare som är mer mogna. Ett alternativt arbetssätt kan enligt styrgruppsmedlemmen vara att arbeta som man gör i Tyskland. Där går deltagarna tidigt ut en dag i veckan till arbetsgivare och man ökar gradvis på detta samtidigt som man ger ett bra stöd till arbetsgivarna. När det fungerar väl minskar man därefter gradvis tiden på Medlefors och fasar ut stödet till arbetsgivarna.

#### *Kontakter med arbetsgivare*

Praktikplatser har enligt en intervjuad projektmedarbetare varit en utmaning för både spår 1 och spår 2. Att hitta företag som är villiga att ta emot deltagare har varit särskilt svårt för spår 1 som är i behov av stöd i det svenska språket. Företagen har ingen erfarenhet av det och väljer då den enklaste vägen att säga nej tack. Studiebesöken har varit lättare att få till medan praktikplatser har varit svårt att få till. Många företag tycker inte att de har tid att ta emot, oavsett om det är svenskfödda eller utrikesfödda deltagare. Projektpersonalen har försökt att vara ännu mer tydliga med att de finns tillgängliga som resurser så om det uppstår problem hamnar ansvaret på dem och inte på arbetsgivaren men trots det har det fortfarande varit svårt att få arbetsgivarna att ta emot. Ibland har projektpersonalen dock hittat arbetsgivare som tyckt att det har varit roligt att ta emot deltagare. En intervjuad projektmedarbetare uppger att projektet hade behövt ha företag som varit engagerade med på tåget redan från projektstart.

*"Vi har besökt flera företag, inte sett något jobb som passar mig. Vi gick förbi, kunde inte se närmare på vad som passar mig. Vad kan jag göra, inget sådant. Bara en visning, inga svar vilken avdelning som gör vad, var vi kan jobba."* Citat deltagare

Två intervjuade deltagare var inledningsvis besvikna över skillnaden mellan utlovade och genomförda studiebesök, praktik och jobbskuggning, särskilt första sommaren. En deltagare upplevde att deltagarna endast fick titta på arbetsplatserna.

Enligt en intervjuad styrgruppsmedlem behövs det en bank av platser där människor kan få testa och det har varit svårt att ordna. Styrgruppsmedlemmen uppger att det är en utmaning att hitta arbetsgivare som är beredda att ta emot deltagare. Det skulle enligt respondenten behövas någon som är med deltagarna på arbetsplatserna, särskilt med de som är språksvaga.

Styrgruppsmedlemmen är dock nöjd med projektet utifrån de förutsättningar det har och uppger att Medlefors folkhögskola har lång erfarenhet av arbete med målgruppen och god kompetens på området. Styrgruppsmedlemmen tycker dock att det är synd att deltagarna inte fått vara med längre. Projektet har inte nått alla sina mål att få deltagarna till arbete, studier och praktik men intervjuad styrgruppsmedlem uppger att målen var lite för hoppfullt satta från start och att projektet har gjort vad det har kunnat för att uppnå dem.

Remittenterna och projektpersonalen gör en utvärdering efter att deltagaren deltagit i projektet i sex månader. Har det inte skett någon utveckling då så avslutar man deltagaren eftersom dessa måste kunna tillgodosäkra sig projektet då deltagandet annars bara blir negativt om deltagarna behöver misslyckas igen.

En annan intervjuad styrgruppsmedlem uppger att projektet skulle ha behövt hitta fler arbetsgivare inom andra branscher än de beprövade som exempelvis RTAS och Skellefteå kommun m.fl. Detta var en ambition som fanns från början men som inte blev av, eftersom det var svårt för projektmedarbetarna att hitta arbetsgivare som hade tid trots att de lade extra tid på att kontakta dem. Enligt styrgruppsmedlemmen är timingen viktig när man kontaktar arbetsgivare så att det passar

arbetsgivarnas cykler. Det är exempelvis mindre lämpligt att kontakta arbetsgivare när de har högsäsong och mer lämpligt under lågsäsong. Styrgruppen har enligt styrgruppsmedlemmen tipsat projektledningen om vissa företag som är duktiga på att arbeta med målgruppen. Styrgruppsmedlemmen uppger att Norsjö kommun brukar annonsera till företagen och efterfråga arbetsgivare som är intresserade av att ta emot besök, presentera vilka de är och vad de erbjuder. Detta kanske skulle kunna vara något att testa i framtida projekt.

Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen är dock nöjd med hur projektet har lyckats med att föra deltagarna närmare arbete eller studier. Detta eftersom de deltagare som inte har kommit vidare till arbete eller studier i alla fall har fått bättre kunskap om hur det fungerar på den svenska arbetsmarknaden och på så sätt närmat sig arbete eller studier. Arbetsförmedlarna har öppnat upp för möjligheten att gå en betald arbetsmarknadsutbildning som kan leda till arbete via Arbetsförmedlingen i Sverige. Detta har medfört att några har börjat hos Utbildning Nord i Övertorneå. Intervjuad styrgruppsmedlem har därför tipsat projektet om att besöka Utbildning Nord.

Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen önskar att samverkansparterna haft bättre förutsättningar och resurser att avsätta personer från varje part på plats i projektet som kunde vara med i projektarbetet. Detta eftersom man då skulle få in alla parter kompetenser och skapa ett multikompetent team. När en arbetsförmedlare träffar en individ som t.ex. är intresserad av restaurangbranschen tänker denne automatiskt på vad det finns för arbetsgivare i närheten och var arbetsförmedlaren hittar information om det. Arbetsförmedlarna har även tillgång till dolda lediga jobb och uppbyggda företagskontakter som Medlefors folkhögskola inte har. Medlefors behöver därför börja med att kartlägga deltagarnas kompetenser samt upparbeta nätverk med arbetsgivare och det tar då lite längre tid, uppger styrgruppsmedlemmen.

#### *Arbetsförmedlingens omorganisering*

Arbetsförmedlingens omorganisering har försvårat projektets arbete med implementering eftersom parterna i dagsläget inte vet vilka förutsättningar som kommer att råda efter projektslut. Projektets implementeringsworkshop fick därför genomföras under antagandet att Medlefors folkhögskola kan fortsätta sitt arbete gentemot arbetssökande som kompletterande aktör, trots att detta inte alls var klart. Arbetsförmedlingens omorganisation har även skapat en osäkerhet hos projektets deltagare då handläggarna inte går att nå samt ständigt byts ut. Många deltagare har inte heller förmågan att använda Arbetsförmedlingens internetjänster utan är i behov av personlig kontakt för sitt jobbsök. Omorganiseringen har även medfört att projektet fått svårt att få nya deltagare från Arbetsförmedlingen men även från kommunen då kommunens handläggare blivit överbelastade med arbetssökande från Arbetsförmedlingen.

#### *Ojämn könsfördelning bland projektdeltagarna*

Projektet har haft många deltagande kvinnor och få deltagande män och projektmedarbetarna uppger att homogena grupper har påverkat grupparbetet. Den 4R-analys som genomfördes på projektet bekräftade detta. I 4R-analysen jämfördes andelen inskrivna män och kvinnor i aktuell målgrupp hos anvisande myndigheter (Arbetsförmedlingen och Skellefteå kommun) med andelen inskrivna män och kvinnor i projektet. Detta visade sig skilja sig betydligt åt. Medan det var en övervägande majoritet inskrivna män hos anvisande myndigheter så var det en övervägande majoritet inskrivna kvinnor i projektet.

En analys av orsakerna till detta gjordes tillsammans med anvisande myndigheter som var av uppfattningen att det var bristen på andra insatser för utrikesfödda kvinnor, Arbetsförmedlingens fokus på utrikesfödda kvinnor samt andra anledningar kopplat till denna målgrupp som var den huvudsakliga orsaken. En studie av projektets deltagarstatistik visade dock att detta stämde när det gällde utrikesfödda kvinnor men att det även var en övervägande andel kvinnor bland de svenskfödda deltagarna. Den mest troliga faktorn visade sig därför istället vara att Medlefors folkhögskola

förknippats med lågtröskelaktiviteter och kvinnor. Den mjuka miljön med rehabiliterande insatser och omhändertagandet kan lätt omedvetet uppfattas antas passa kvinnor.

Som en följd av detta gjorde Arbetsförmedlingen en medveten riktad insats för att utjämna skillnaderna, vilket medförde att projektet under den avslutande hösten 2019 hade en jämn fördelning av inskrivna män och kvinnor. En rekommendation inför kommande projekt är därför att som anvisande part bära med sig denna medvetenhet om risken att i för hög grad anvisa kvinnor till projekt på Medlefors folkhögskola och fortsättningsvis medvetet även anvisa män. Mer detaljerat om 4R-analysen går att läsa på sid 41.

## 4.2 Samverkan och samordning

En intervjuad styrgruppsmedlem uppger att det rent generellt råder ett bra samverkansklimat i Skellefteå kommun men att det nu är knöligt eftersom Arbetsförmedlingen stänger ned. Ibland ställer lagstiftningen till det men styrgruppsmedlemmen uppger att personalen på Arbetsförmedlingen oftast löser det. Det är ett problem att staten stänger ned men viljan att samverka finns mellan samverkansparterna, uppger respondenten.

En intervjuad projektmedarbetare bekräftar att kontakterna med Arbetsförmedlingen och kommunen har fungerat bra. Som en följd av Arbetsförmedlingens omorganisation har det varit svårt att få veta vem som ska kontaktas, uppger projektmedarbetaren men personalen hänvisar vidare så det har trots det fungerat bra. Projektmedarbetaren hade emellertid önskat att en del handläggare hade velat ha uppföljning på de deltagare som de anvisat. När projektmedarbetaren haft behov av att få information kring något så tycker hon emellertid att det har fungerat bra.

SFI finns med som en samverkanspart i projektansökan men intervjuade projektmedarbetare uppger att de inte haft så mycket kontakt med SFI i och med att det inte har varit aktuellt. Däremot har projektet deltagare i Vägen Vidare som kommer från SFI via Arbetsförmedlingen och där har SFI varit lite upprörda över att Arbetsförmedlingen hänvisat deltagarna till projektet. SFI har tyckt att deltagarna ska vara kvar på SFI istället för att vara i projektet några månader. Men Arbetsförmedlingen har beslutat det, uppger projektmedarbetaren, så det är troligtvis mellan Arbetsförmedlingen och SFI som kommunikationen har brustit.

Detta bekräftas av intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen som uppger att Arbetsförmedlingen sett att vissa personer som varit på SFI inte har haft progress och därför testat att låta dem delta i projekt Vägen Vidare istället. SFI har då blivit missnöjda och inte uppgett sig se någon språkutveckling hos deltagarna efter deltagandet i projektet. Arbetsförmedlingen uppger dock att de har sett en bättre språklig progress hos deltagarna efter deras deltagande i projekt Vägen Vidare, vilket även bekräftas av intervjuade utrikesfödda deltagare. Samverkan mellan Arbetsförmedlingen och SFI har därmed haft lite grus i maskineriet medan samverkan mellan Arbetsförmedlingen och projektet har fungerat mycket väl.

Flera parter i projektet har en arena som heter Samlokaliseringen där Skellefteå kommun, Arbetsförmedlingen och Vuxenutbildningen deltar. Enligt intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen har mycket löst sig där som varit en del i projektet.

Utvärderarens kommentar:

Vår bedömning är att samverkan i projektet mellan Arbetsförmedling, Skellefteå kommun och Medlefors folkhögskola har fungerat mycket väl. Trots Arbetsförmedlingens omorganisering har projektet försökt att lösa de utmaningar som uppstått så gott man har kunnat och projektets samverkansparter i styrgruppen har aktivt och engagerat försökt hjälpa till. När det gäller samverkan med arbetsgivare så har det gått lite trögare. Det har varit svårt att få arbetsgivarna att ta sig tid att ta emot deltagare på praktik eller anställning trots förstärkta försök från projektets sida där man låtit projektmedarbetarna avsätta extra tid för att arbeta med detta.

## 4.3 Styrgruppen

Inledningsvis bestod styrgruppen av flera parter som saknade direkt koppling till projektet. Anledningen var att styrgruppen utgjordes av Samordningsförbundets lokala styrgrupp. Detta fick till följd att flera styrgruppsmedlemmar saknade koppling till projektet. Projektledningen upplevde därför inledningsvis att projektet inte fick den styrning det behövde. Projektet valde därför att göra om styrgruppen vid årsskiftet 2018/2019.

Efter omorganiseringen av styrgruppen har den fungerat väl. Styrgruppsmedlemmarna har enligt samtliga intervjuade parter varit engagerade, rätt personer har suttit i styrgruppen som har varit lagom till sin storlek. Uppslutningen i styrgruppen har varit god och vid projektslut finns inga särskilda utmaningar. Styrgruppsmedlemmarna har haft mandat att fatta beslut, varit förankrade i sin hemorganisation och haft fokus på strategiska frågor. En hel del operativa frågor har dock även lyfts och en intervjuad styrgruppsmedlem tror att styrgruppen hade kunnat arbeta mer strategiskt om styrgruppsmedlemmarna hade kunnat avsätta mer tid mellan styrgruppsmötena. Styrgruppen har träffats 5 ggr per år vilket enligt intervjuade styrgruppsmedlemmar har varit tillräckligt. Styrgruppsmedlemmarna har uppskattat informationen som de fått via projektets nyhetsbrev och informationen på styrgruppsmötena. En intervjuad styrgruppsmedlem hade dock gärna önskat en kick-off inledningsvis för att lära känna varandra, något som styrgruppsmedlemmen uppger är viktigt för att få en engagerad styrgrupp.

## 4.4 Referensgrupp 2

Projektet har gjort flera försök för att få till en referensgrupp bestående av arbetsgivarrepresentanter. Referensgruppens syfte var att följa projektets metodutveckling kring softskills, komma med input kring vilka insatser som är viktiga för att föra människor närmare arbetsmarknaden samt pröva och utveckla nya arbetssätt och metoder för rekrytering. Det visade sig dock vara svårare än planerat att få till trots flera försök då arbetsgivarna visade sig inte ha tid att delta. Projektet har istället arbetat mer genom styrgruppen och via den fått kontakter till chefer etc. vilket har fungerat bra.

## 4.5 Projektets arbete med jämställdhet



*Deltagarna i Vägen Vidare deltar i en aktivitet kring jämställdhet.*

Intervjuade projektmedarbetare uppger att de ofta lyfter ämnet jämställdhet på lektionerna, framförallt i spår 1 som riktar sig till utrikesfödda. Jämställdhet lyfts exempelvis när pedagogerna pratar om arbetslivet, yrken och studier genom att påtala att kvinnor kan jobba i typiskt manliga yrken och tvärtom. På lektionerna diskuteras även hur olika lön mellan män och kvinnor påverkar våra liv och föräldraledighet. Projektmedarbetarna tycker att det är viktigt att diskutera jämställdhet, vilket medför att den vinkeln ofta finns med på lektionerna. Projektet har även pratat om jämställd fritid, vem som gör vad hemma och vikten av att hjälpas åt.

Projektet har pratat om vad jämställdhet är, att män och kvinnor har samma rättigheter att studera, arbeta och till sin egen ekonomi. Projektet har även haft jämställdhetsvinkeln med när de genomfört studiebesök på arbetsplatser med typiskt manliga yrken inom t.ex. industrin. Där har de bett om att få träffa en kvinna som tog emot gruppen och visade hur de arbetade inom CNC. Deltagarna fick även prata med en kvinna som arbetade vid maskinen. På motsvarande sätt har de även genomfört studiebesök på arbetsplatser med typiskt kvinnliga yrken.

Projektet har också haft jämställdhetsperspektivet med vid aktiviteten motion, dvs. att alla ska kunna delta. Deltagarna har fått testa olika idrotter och aktiviteter och projektet har oftast haft en blandad grupp med både män och kvinnor i spår 1. Ibland har man emellertid delat grupperna t.ex. i yoga för en del kvinnor har inte varit bekväma som kvinnor i sin kultur att utöva yoga när män varit med, men de har ändå haft rätt att få prova på det. Ibland har projektet även upptäckt att män inte heller är bekväma att ha kvinnor med. Projektet har också delat upp kvinnor och män när de diskuterade ämnet graviditet eftersom de tänker att det är olika typer av frågor som de tar upp. Detta för att deltagarna ska kunna känna sig trygga och kunna uttrycka sig. Projektmedarbetarna har även planerat lektioner på olika sätt så att jämställdhetstanken finns med.

### *Känner projektpersonalen sig trygga i att lyfta frågor om jämställdhet?*

Intervjuade projektmedarbetare uppger att de känner sig trygga i att prata om jämställdhet. Projektmedarbetarna har fått kompetensutveckling i ämnet via projekt Möten i Mångfald. Projektgruppen pratar även om jämställdhetsfrågor och hur man arbetar med dessa när de som arbetar som pedagoger i projektgruppen träffas tillsammans med projektledaren. Projektmedarbetarna tycker att de har fått tillräckligt med stöd och handledning för att lyfta frågorna om jämställdhet och uppger att om de haft några funderingar så har de tagit det med projektledaren eller lyft frågan på något projektgruppsmöte.



*Har projektet stött på några svårigheter kopplat till jämställdhet?*

I spår 2 upplever intervjuade projektmedarbetare inga svårigheter. Däremot i spår 1 där deltagarna kommer från kulturer där jämställdheten inte existerar utan där männen gör vissa saker och kvinnorna andra. I sådana situationer är det en utmaning att prata om jämställdhet och få deltagarna att förstå vad jämställdhet är och varför samt vikten av att vi har det. Projektet har haft många intressanta diskussioner och väckt många tankar kring det.

Exempelvis hade gruppen en diskussion om kvinnliga präster när de skulle besöka kyrkan och då var det många deltagare som var emot medan andra var för. En projektmedarbetare uppger att det gäller att bena ut varför jag tycker så och var de tankarna kommer ifrån. Vissa tycker inte att kvinnor kan arbeta i vissa yrken men det gäller att bemöta och ifrågasätta varför de tycker så, berättar projektmedarbetaren.

I vissa kulturer har även kvinnor lite fritid och då för projektmedarbetarna diskussioner med deltagarna om att alla måste hjälpa till för att familjen ska fungera bra i ett samhälle där båda förväntas arbeta. Ibland har vissa deltagares barn varit sjuka och kvinnan sagt att hon måste vara hemma. Projektpersonalen har då påtalat att mannen också kan vara hemma med vård av barn. Ibland vill emellertid inte mannen och ibland har kvinnan svårt att låta mannen vara hemma. En projektmedarbetare uppger att de når fram till vissa men inte andra. Jämställdhet är dock integrerat i alla lektioner och genomsyrar allt projektpersonalen arbetar med, berättar projektmedarbetaren.

Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen kan inte se några normbrytande val hos de deltagare som man anvisat till projektet. Styrgruppsmedlemmen uppger att många deltagare är less på praktik och vill ha jobb och då blir det viktigare att få ett jobb än vad det är för typ av jobb. Migrationsverket har också skärpt reglerna för anhöriginvandring, vilket ökar pressen på att få ett arbete om man vill få hit sina anhöriga. Men i ett längre perspektiv, kanske 15 år framåt så tror styrgruppsmedlemmen att det kommer vara en skillnad hos de invandrare som är uppvuxna här i Sverige.

### 4.5.1 4R-analys

En 4R-analys har genomförts på projektet. Analysen visar att 82% kvinnor och 18% män deltog i projektet under mätperioden januari och februari 2019. Skellefteå kommun hade samma period 39% kvinnor och 61% män som kunde vara presumtiva deltagare. Arbetsförmedlingen i Skellefteå hade 47% kvinnor och 53% män som svarade mot målgruppen i projektet. Som resultatet visar finns det fler män registrerade i målgruppen hos såväl Arbetsförmedlingen som hos Skellefteå kommun. Andelen män och kvinnor som anvisas till projektet motsvarar därmed med andra ord inte könsfördelningen på arbetsmarknaden i kommunen.

Utvärderaren har tillsammans med styrgruppsmedlemmarna från anvisande parter analyserat orsakerna till överrepresentationen av kvinnor i projektet. Enligt intervjuade styrgruppsmedlemmar från anvisande parter finns det flera faktorer som bidrar till överrepresentationen av kvinnor bland deltagarna i projekt Vägen Vidare. Exempelvis Arbetsförmedlingens tydliga styrning mot insatser till utrikesfödda kvinnor, projektets samverkan med Arbetsförmedlingens projekt Se kompetensen, SFIs utskrivningar av elever som inte utvecklas i det svenska språket, kulturella orsaker samt faktumet att anvisande parter inte har hittat några andra tillgängliga alternativ för denna målgrupp.

#### *Arbetsförmedlingens fokus på utrikesfödda kvinnor:*

En bidragande faktor till överrepresentationen av kvinnor i projekt Vägen Vidare kan enligt styrgruppsmedlemmarna vara att Arbetsförmedlingen väldigt tydligt har stoppat alla insatser som inte riktar sig till utrikesfödda kvinnor. Detta har varit tydligt redan tidigare men det senaste halvåret har Arbetsförmedlingens tydliga styrning mot utrikesfödda kvinnor blivit ännu tydligare. Det har nämligen uppmärksammats nationellt att lågutbildade, språksvaga utrikesfödda kvinnor är de som inte får ta del av den goda arbetsmarknaden och därför är extra utsatta.

#### *Projekt Se kompetensen:*

En annan anledning kan enligt styrgruppsmedlemmarna vara att Arbetsförmedlingens eget projekt Se kompetensen var väldigt tydligt riktat mot lågutbildade, utrikesfödda kvinnor. Projekt Vägen Vidare har samarbetat mycket med detta projekt, vilket kan ha bidragit till att projektet fått fler kvinnor till sig.

#### *Få insatser för målgruppen utrikesfödda kvinnor:*

Enligt styrgruppsmedlemmarna utgör utrikesfödda kvinnor en oerhört utsatt grupp som det finns få andra insatser för eftersom de står så långt ifrån arbetsmarknaden. Projekt Vägen Vidare har därför utgjort ett alternativ för individer som anvisande myndigheter inte hittat några alternativa insatser för, vilket bidragit till att de skickat många kvinnor till projektet.

#### *Kulturella orsaker:*

Styrgruppsmedlemmarna uppger att det finns en kultur bland många utrikesfödda familjer att kvinnorna stannar hemma och tar hand om barnen länge. Detta gör att de inte utvecklar språket, utbildar sig och skaffar sig kontakter på samma sätt som männen. Det får till följd att de kan ha varit i Sverige i flera år utan att närma sig arbetsmarknaden. Männen å andra sidan har ett mer utåtriktat liv, går i skolan och träffar andra.

Handläggarna på försörjningsstödet informerar om kvinnornas möjligheter, att de har tillgång till förskola på samma sätt som vi svenskar men uppger att de ändå förblir hemma eftersom det kan vara för svårt att få ihop logistiken när familjen har många barn, en del har åtta barn. I takt med att barnen blir äldre så tar de över och berättar för sina mammor om hur det är i Sverige. Kvinnorna är ofta driftiga, uppger intervjuad chef på försörjningsstödet, men det lyckas ändå inte.

Projekt Vägen Vidare har passat väl för denna språksvaga och lågutbildade grupp, vilket enligt anvisande parter kan utgöra ytterligare en förklaring till att projektet fått fler deltagande kvinnor till sig än män.

#### *SFI avslutar elever utan progress:*

Ytterligare en anledning kan enligt styrgruppsmedlemmarna vara att SFI i Skellefteå har skrivit ut ett ganska stort antal utrikesfödda elever där man inte kan se någon progress i deras språkutveckling. Intervjuad chef på arbetsmarknadsenheten uppger att hon inte har något belegg för att kvinnor är överrepresenterade i den gruppen men uppger att hon tror det. Intervjuad chef på Arbetsförmedlingen bekräftar detta och uppger att kvinnorna oftast är de som varit hemma med barnen en längre tid. Arbetsförmedlingen avslutar dock även elever i samråd med SFI där eleverna har dålig närvaro och i dessa fall gäller det både män och kvinnor men snarare fler män, uppger intervjuad chef på Arbetsförmedlingen.

#### *Medlefors förknippas med mjuka, rehabiliterande, omhändertagande lågtröskelverksamheter för kvinnor:*

En annan bidragande faktor är att Medlefors enligt styrgruppsmedlemmarna blivit väldigt förknippat med lågtröskelaktiviteter men också väldigt mycket med kvinnor. Den mjuka miljön med rehabiliterande insatser och omhändertagande kan många lätt tänka passar väldigt bra för kvinnor.

Medlefors har de senaste 10 åren haft denna inriktning. Det finns dock inget uttalat om att projektet är till för kvinnor eller män utan enbart att det utgör en lågtröskelaktivitet.

*Vänder sig informationen till både kvinnor och män?:*

Genusvetare betonar vikten av att informationsbroschyrer är könsneutrala för att attrahera både kvinnor och män. Genusgranskas bilderna i projektets informationsfolder som riktar sig till potentiella deltagare och anvisande myndigheter så är dock fyra av fem personer, dvs. 80% kvinnor. Det kan därför vara en god idé att genusgranska bilderna i kommande projekts informationsfolder.

*Genomgång av projektets könssupplade statistik, november 2019 per spår:*

I november 2019 har totalt 75 deltagare, 57 kvinnor och 18 män avslutats i projektet (båda spåren inräknade). Vid denna tidpunkt deltar för stunden sju kvinnor och sju män i projektet. Detta betyder att totalt 89 deltagare, 64 kvinnor och 25 män hittills har deltagit i projektet. Av dessa 89 deltagare hade 42 st. (27 kvinnor och 15 män) deltagit i spår 1 som riktar sig till utrikesfödda och 47 deltagare (37 kvinnor och 10 män) deltagit i spår 2.

**Utvärderarens kommentar:** Anvisande parter betonar Arbetsförmedlingens fokus på och behovet hos utrikesfödda kvinnor mycket i sin analys av könsdifferensen i projektet. Om remitterande parter analys stämmer skulle projektet med andra ord ha en övervägande andel utrikesfödda kvinnor i projektet. Analysen av projektets deltagarstatistik visar emellertid att så inte är fallet. Studerar vi projektets statistik per spår så är det en övervägande andel kvinnor (64%) i spår 1 som riktar sig till utrikesfödda. Men det är emellertid en ännu större andel kvinnor (79%) i spår 2 som riktar sig till svenskfödda. Remitterande parter analys stämmer därför med andra ord inte då projektet som helhet har en övervägande andel kvinnor hos sig oavsett spår, och andelen kvinnor i spåret som riktar sig till svenskfödda till och med är ännu högre.

Deltagarna i spår 1 har anvisats via följande remitterande parter:

Kvinnor:

Kommunen/AF: 8 kvinnor

Arbetsförmedlingen: 8 kvinnor

Kommunen: 11 kvinnor

Män:

Kommunen: 9 män

Arbetsförmedlingen: 5 män

Kommunen/AF: 1 man

Deltagarna i spår 2 har anvisats via följande remitterande parter:

Kvinnor:

Arbetsförmedlingen: 32 kvinnor

Kommunen: 4 kvinnor

Annat: 1 kvinna

Män:

Kommunen: 3 män

Arbetsförmedlingen: 7 män

**Utvärderarens kommentar:** Studeras statistiken för spår 2 så ser vi att det framförallt är Arbetsförmedlingen som har anvisat ett stort antal kvinnor till spår 2 medan kommunens siffror är mer jämna. Vi vill dock betona att Arbetsförmedlingens chef i styrgruppen sedan den 4R-analys som presenterades i föregående delrapport i maj 2019 tillsammans med sina arbetsförmedlare har gjort ett medvetet val att anvisa fler män till projektet för att uppnå en mer jämn könsfördelning. Arbetsförmedlingen hade därför i november 2019 sju män inskrivna i projektet, fyra i spår 1 och tre i spår 2. Detta är anledningen till den i november helt jämna könsfördelningen i projektet (sju kvinnor och sju män) och vi tycker att det är mycket positivt att Arbetsförmedlingen har blivit medveten om könsdifferensen och agerat utifrån det.

4R-analysens resultat indikerar därmed att anvisande parter och då främst Arbetsförmedlingen har förknippat Medlefors folkhögskola med lågtröskelaktiviteter och kvinnor, något som bidragit till att projektet fått så stor andel kvinnor till sig i spår 2. Anvisande parter fokus på utrikesfödda kvinnor kan ha bidragit till den övervägande kvinnor i spår 1 men naturligtvis inte i spår 2.

**Utvärderarens rekommendationer** inför kommande projekt är därför att som anvisande part fortsätta att bära med sig denna medvetenhet om risken att i för hög grad anvisa kvinnor till projekt på Medlefors folkhögskola och fortsättningsvis medvetet även anvisa män. Vi påverkas alla omedvetet av könsroller och väljer inte avsiktligt att anvisa med sned könsfördelning. Men genom att vara medvetna om det och aktivt styra vilka vi anvisar kan vi påverka könsfördelningen. Det är därför positivt att Arbetsförmedlingen utifrån den sneda könsfördelningen som upptäckts via 4R-analysen har agerat medvetet för att utjämna skillnaderna och inför projektslut lyckats med detta. En ytterligare rekommendation är att genusgranska bilderna i kommande projekts informationsbroschyrer för att även den vägen visa på att såväl kvinnor som män kan delta i projekten.

## 4.6 Projektets arbete med tillgänglighet

Projektet har arbetat med tillgänglighet genom att ha en individuell planering för varje deltagare. När det gäller **fysisk tillgänglighet** har t.ex. vissa deltagare haft fysiska nedsättningar som medfört att de inte kan genomföra vissa delar i projektets aktiviteter kopplat till motion. Projektet har då funderat ut olika sätt så att deltagarna ändå kunnat delta. Exempelvis kunde en deltagare nästan inte utföra någon annan fysisk aktivitet än promenader men gjorde gärna det. Den deltagaren fick då promenera medan övriga motionerade även på andra sätt. Har någon svårigheter med vissa rörelser i yogan så försöker projektet hitta alternativ. Projektet har på så sätt anpassat motionen efter deltagarnas fysiska förmågor.

För rullstolsburna deltagare har projektet haft tillgängliga salar och i schemat planerat var lektionerna ska hållas så det blir enkelt att komma dit, till handledarna och till toaletterna i anslutning till salarna. För deltagare med synnedsättning har projektet förstorat texten med hjälp av Ipads och datorer så att de kan läsa. För deltagare med svårigheter att sitta finns ståbord och projektmedarbetarna påtalar att det är ok och finns möjlighet att röra på sig vid behov.

Projektet har arbetat med **psykisk tillgänglighet** genom att utgå från deltagarnas psykiska mående. Projektmedarbetarna har tagit hänsyn till hur mycket deltagarna orkar och lagt schemat utifrån deras psykiska mående. De möter deltagaren där den är och anpassar så långt det går utifrån vad som fungerar eller inte fungerar för deltagaren. En deltagare i spår 1 har exempelvis pga. sitt psykiska mående haft svårt med höga ljud eller mycket prat och får vid behov gå ut och ta en liten paus. Projektet genomförde i november ett längre studiebesök med buss för att kunna besöka privata företag utanför Skellefteå. Deltagare som endast deltar på deltid i projektet och inte har samma ork som övriga fick då möjlighet att sitta eller ligga i den parkerade bussen under en del av studiebesöken för att vila, samla ork och komma ifrån alla intryck.

Vi människor har **olika lärstilar**, dvs. vi lär oss på olika sätt. Deltagarna har därför fått arbeta med lärstilar för att hitta de sätt som de känner sig mest bekväma i när de ska lära sig något nytt och svårt. Deltagarna har i projektet gjort tester för att komma fram till hur de lär sig bäst och lättast. Utifrån resultatet har deltagarna fått prova olika pedagogiska föremål som projektet har i en aktivitetslåda och även funderat på hur de själva kan jobba fram metoder som passar i lärandesituationer.

Vissa deltagare har då märkt att de lär sig bättre genom att se bilder och kan då fota av det de ser för att minnas. Andra har märkt att de lär sig bäst genom att diskutera och att grupparbeten då kanske är att föredra för dem istället för enskilt arbete. Projektet har också haft "walk and talk" eftersom vissa lär sig bättre genom att gå och prata samt eftersom det ibland känns bekvämare att prata om svåra saker under promenad istället för att sitta ner stilla mitt emot någon. Deltagarna får även ibland två och två en uppgift som de får lösa när de går och pratar. Projektmedarbetarna använder också bildspel, bilder och en aktivitetslåda med olika föremål som deltagarna kan sitta och hålla på med på lektionerna. Exempelvis fidgetspinnars att snurra på och stressbollar att klämma på. Detta eftersom vissa deltagare lätt tappar fokus på att lyssna eftersom de inte kan sitta stilla och det då underlättar att ha någonting i händerna. En deltagande kvinna behövde t.ex. få sitta och sticka under teoretiska genomgångar, kvinnan lyssnade men behövde något att göra med händerna.

Projektet har arbetat med **språklig tillgänglighet** genom att använda bilder, enklare språk, och hjälpa varandra genom att tolka åt varandra. Enligt intervjuad projektmedarbetare finns det ett lärande i det genom att man själv lär sig när man tolkar åt andra. Projektmedarbetarna har även använt kroppsspråk för att öka den språkliga tillgängligheten, anpassat nivån på material, tagit fram texter i

olika svårighetsgrader och anpassat materialet så mycket som möjligt. Projektmedarbetarna har använt ett enkelt språk när de pratar och undvikit svåra fackord.

Enligt en intervjuad projektmedarbetare hade språkhjälp från pedagog varit bra men projektmedarbetaren ser en risk i att deltagarna då tar till den hjälpen utan att försöka själv. Vissa deltagare tar nämligen lätt hjälp av en kompis som är bättre på språket istället för att försöka själva.

Projektet har inte använt tolkar på lektionerna. Detta eftersom det kan finnas deltagare som talar sju olika språk samtidigt i klassrummet, vilket hade blivit otroligt kostsamt och även mycket svårt rent praktiskt att ha en lektion med så många tolkar. Projektpersonalen har använt tolkar någon gång vid speciella tillfällen när de känt att det varit viktigt att ingen missförstår just den aktuella informationen. Om alla deltagare hade pratat samma språk hade det däremot fungerat bra att använda tolkar även om det nackdelen alltid då finns att deltagarna inte försöker själva. Vissa deltagare vill ringa sina barn när projektmedarbetarna ska tala med dem. Personalen undviker emellertid detta (såvida det inte är väldigt viktigt att man förstår varandra exakt vid något tillfälle) eftersom deltagarna då inte utvecklar sitt språk. De måste våga prata för att lära sig och utvecklas, uppger projektmedarbetaren.

#### *Har projektet stött på några svårigheter kopplat till tillgänglighet?*

Vid projektets studiebesök på företag har projektmedarbetarna förklarat för företagen att gruppen är språksvag, men företagen har ändå inte alltid anpassat språket eftersom de saknar vana.

Projektmedarbetarna har därför försökt att arbeta med deltagarnas förförståelse inför studiebesöken genom att tillsammans med deltagarna gå in på företagets hemsidor och titta på bilderna vad de gör på företagen. Projektmedarbetarna har även tillsammans med deltagarna förberett frågor som de vill ställa till företagets personal och följt upp studiebesöket med deltagarna efteråt.

Ibland har det inte fungerat med information vid praktikplatser och projektmedarbetarna har då bett företaget att kontakta dem om det uppstår några problem. Projektmedarbetarna har då besökt företaget och pratat med deltagaren och ibland har projektet även bokat tolk.

#### *Tycker projektmedarbetarna att de har fått tillräcklig utbildning/stöd/handledning för att arbeta med tillgänglighet?*

Intervjuade projektmedarbetare tycker att de har fått tillräcklig utbildning, stöd och handledning för att arbeta med tillgänglighet. De talar löpande om ämnet i projektgruppen på samma sätt som med jämställdhet och även med projektledaren om det är något som inte fungerar. Projektledaren har även tillgänglighet som en punkt som hon lyfter med jämna mellanrum. Projektmedarbetarna vet vart de ska vända sig och vem som är ansvarig för vad om svårigheter uppstår och har rutiner och uppföljning av sitt arbete med tillgänglighet.

#### *Anvisande parterers perspektiv*

Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen uppger att projektledaren har varit väldigt duktig på att maila och signalera om psykisk ohälsa hos deltagarna som har gjort att de inte kunnat fortsätta i projektet. Både Arbetsförmedlingen och projektpersonalen har i dessa fall försökt att hjälpa dessa deltagare till vården. Många utrikesfödda får dock inte den hjälp av vården som de behöver, uppger styrgruppsmedlemmen. Region Västerbotten behöver se över så att man säkerställer att utrikesfödda får hjälp med det de behöver. Idag blir de inte förstådda.

Projektet och Arbetsförmedlingen har löst kunskapsöverföringen kring deltagarnas individuella behov av tillgänglighet genom telefon och mailkontakt. I det fall anpassningar har behövts har man löst det så det har aldrig varit något problem, uppger styrgruppsmedlemmen. Arbetsförmedlarna har även haft regelbundna uppföljningar med projektledaren då tillgänglighetsbehov lyfts. I och med att Medlefors ligger en bit utanför centrala Skellefteå har det varit lite svårt för deltagare som bor utanför stan och kommer in med buss att ta sig dit. Men i stort är styrgruppsmedlemmen mycket nöjd med tillgängligheten i projektet.

Intervjuad handläggare på Skellefteå kommun upplever också att projektet har varit tillgängligt för deltagarna. Projektet har exempelvis vid hänvisning av deltagare frågat om deltagarna behöver tolk vid informationen, förebyggt svårigheter vid föreläsningar, om hemsituationen, om deltagaren har barn och vilka krav som kan ställas. Det kan ibland givetvis bli frånvaro om familjen har många barn. På detta sätt har projektet kunnat förebygga potentiella problem och utarbetat hållbara planeringar genom att utgå ifrån deltagarnas faktiska situation, uppger handläggaren. Projektet har fångat upp personen och pratat för att försöka reda ut ev. problem och verkligen försökt lösa dem, uppger handläggaren. Vad handläggaren känner till har det inte uppstått några som helst svårigheter.

## 4.7 Projektets arbete med icke-diskriminering

Intervjuade projektmedarbetare uppger att personalen pratar mycket om icke-diskriminering i projektgruppen men även på hela skolan. Alla är välkomna utifrån den de är och så är det på hela Medlefors folkhögskola, alla får delta, ingen utesluts. Projektmedarbetarna pratar med deltagarna om detta; vad är diskriminering, diskrimineringsgrunderna, både i specifika lektioner om diskriminering men också i andra diskussioner. Exempelvis vad är ok och vad är inte ok på en arbetsplats? En intervjuad projektmedarbetare berättar följande:

*”Ibland har vi pratat om homosexualitet och då har det kommit upp att vissa deltagare talar nedsättande om det och då tar vi diskussionen. Många kommer från kulturer där homosexualitet är något dåligt och då får man diskutera det helt enkelt, att våga ta diskussionen. Jag tycker att sådana här diskussioner är intressanta och förhoppningsvis väcks lite tankar hos deltagarna. Du får tänka så men du får inte säga så, att skapa en förståelse för att det inte är ok att säga så.”*

Projektet har inte stött på något större problem kopplat till diskriminering, uppger projektmedarbetarna. Det finns en plan om det skulle uppstå ett problem och Medlefors folkhögskola har en policy och rutiner för icke-diskriminering som även används i projektet. Projektet försöker att integrera projektdeltagarna med andra grupper. Exempelvis om det anordnas en friluftsdag på allmän kurs så är projektet med för att alla ska känna sig delaktiga och ha en plats på skolan. Projektmedarbetarna tror på att arbeta förebyggande, mötas och göra saker tillsammans. Projektet har även anordnat Fun days där alla på skolan och i projektet fick vara med och göra olika utmaningar och tillsammans med andra testa att kasta pil, dansa limbo, göra samarbetsövningar där alla behövs i gruppen. På detta sätt blandades grupperna så att projektdeltagarna i Vägen Vidare inte var en grupp utan alla på hela skolan var tillsammans, vilket var väldigt uppskattat och det var en hög toleransnivå.

Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen uppger att de deltagare som Arbetsförmedlingen har hänvisat till projektet har blivit respektfullt och professionellt bemötta av projektpersonalen. Deltagarna har velat bli förlängda i projektet, vilket är ett kvitto på att de känner sig bra bemötta. Detta bekräftas av intervjuad handläggare på Skellefteå kommun som har suttit med vid ett par uppstartsmöten som handläggaren tycker har varit mycket bra.

## 5 Har projektet bidragit till utlysningens syfte?

Utlisningen riktar sig till målgrupperna långtidsarbetslösa (>12 mån), nyanlända invandrare, personer med funktionsnedsättning, och unga (15-24 år). Målgruppen långtidsarbetslösa är tydligt med bland projektets målgrupp. Anvisande samverkansparter har uttryckt en glädje över att projektet finns till eftersom de inte har några andra passande insatser för denna målgrupp som står så långt ifrån arbetsmarknaden.

På samma sätt finns målgruppen utrikesfödda tydligt bland projektets målgrupp. Projektet är indelat i två spår, varav det ena spåret (spår 1) riktar sig just till utrikesfödda deltagare med behov av stöd i svenska språket. Bland projektets målgrupp finns även ett flertal deltagare med såväl fysiska som psykiska funktionsnedsättningar; exempelvis utmattningsdepression, rullstolsburen och personer med minnes- och inlärningssvårigheter. Unga har däremot inte utgjort en del av deltagargruppen.

Utlisningen prioriterar projekt som genomför insatser dels på individnivå, men även insatser som involverar arbetsgivare i processen för framtida anställningar. Projektet arbetar med individriktade insatser genom att stärka deltagarnas kunskap och aktivitet kring fysisk och psykisk hälsa, arbetsliv och genom att lyfta fram och bli medvetna om sina egna och andras generella kompetenser. Det genomförs även studiebesök hos arbetsgivare för att ge deltagarna en kontakt till arbetslivet samt visa på yrkesområden som deltagarna inte själva tänkt på eller kanske t.o.m. haft förutfattade meningar om. Projektet bidrar på detta sätt till utlysningens syfte att utbilda för att stärka arbetsgivares attityder och förmåga att rekrytera med bredd.

I samband med studiebesöken hos arbetsgivare informerar även projektpersonalen arbetsgivarna om generella kompetenser, dvs. projektpersonalen lyfter fram vad arbetsgivarna är i behov av att rekrytera inte vem. Detta görs för att medvetandegöra arbetsgivarna om att det kan finnas målgrupper och individer som står långt ifrån arbetsmarknaden men som ändå kan utgöra goda rekryteringar för arbetsgivaren när denna studerar deltagarnas generella kompetenser. Samtliga inom utvärderingens fem intervjuade arbetsgivare har rekryterat eller arbetat med sitt rekryteringsbehov via projektet. Utvärderarnas bedömning efter intervjuer med fem arbetsgivare är att deras attityder till, och anpassningsförmåga, att ta emot individer ur målgruppen har bearbetats och stärkts.

Utlisningen syftar även till att fler människor i region Övre Norrland, oavsett kön, kommer i arbete, utbildning, arbetsmarknadsprogram eller närmare arbetsmarknaden. Tittar man på projektets resultat så har det bidragit till att 17% av deltagarna har kommit i arbete eller utbildning. Det är flest kvinnor som har gått vidare till arbete och studier. En anledning är att projektdeltagarna till största delen, 72% också utgörs av kvinnor. 19% av deltagarna har närmast sig arbetsmarknaden genom att få en praktikplats eller arbetsträningsplats.

Projektet genomsyras av perspektiven jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering och det märks att projektpersonalen är medvetna och sätter stor vikt vid dessa perspektiv. Att projektet äger rum på en folkhögskola gör också att lokalerna är väl anpassade till deltagare med olika tillgänglighetsbehov. Det finns såväl, ramper, dörröppnare, hissar och till och med höj- och sänkbara arbetsbänkar i matsalen. Projektpersonalen är medveten om ljud, ljus och luft i lokalerna.



Projektet arbetar för att öka deltagarnas medvetenhet och kunskap kring jämställdhet kopplat till områdena: arbete, studier och samma rättigheter på arbetsmarknaden. Detta gör projektet genom att lyfta olika frågeställningar kopplat till jämställdhet med deltagarna och diskutera dem tillsammans. Bland annat har man utgått ifrån de jämställdhetspolitiska målen. Projektet har även använt sig av Region Skånes checklista för en jämställd vardag där man bland annat betonar att en jämn arbetsfördelning kring barn och hem ökar chansen för att alla i familjen ska känna sig nöjda och minskar risken för ohälsa. Deltagarna har gått igenom checklisten och de som har en familj och partner har fått ta den och arbeta utifrån sin individuella aktivitetsplan som deras handledare följer upp.

En av projektets handledare går även enligt projektledaren igenom diskrimineringsgrunderna kopplat till arbetsmarknaden med varje ny grupp som startar på Vägen Vidare på de lektioner i projektet som heter Arbetsliv.

## 6 Slutsatser

Projektet har riktat sig till de målgrupper som står längst ifrån arbetsmarknaden och till språksvaga. Detta har varit mycket uppskattat och betydelsefullt för Skellefteå kommun som idag saknar andra insatser för denna målgrupp.

### DELTAGARE TILL ARBETE, STUDIER OCH PRAKTIK

Att deltagarna har stått så långt ifrån arbetsmarknaden har emellertid bidragit till att projektet inte uppnått samtliga mål kopplat till deltagare till arbete, studier och praktik. Projektet har uppnått målet att 10% av kvinnorna ska gå vidare till arbete eller studier men inte att 20% av männen ska göra detsamma. Tvärtom har faktiskt fler deltagande kvinnor (21%) än män (8%) har gått vidare till arbete och studier. På samma sätt har fler kvinnor (21%) än män (16%) gått vidare till praktik. Ingen större skillnad i resultat kan ses mellan spår 1 och 2. Det går inte helt säkert att säga vad könsskillnaderna beror på men en anledning kan vara att deltagande män stått längre ifrån arbetsmarknaden än kvinnorna. En stor andel av projektets deltagare har nämligen avslutats i projektet pga. att inskrivningstiden (6 mån) i projektet tagit slut. Bland männen har hela 60% avslutats av detta skäl medan motsvarande siffra bland kvinnorna är 48%.

### BEGRÄNSAD INSKRIVNINGSTID

En annan anledning till svårigheten att uppnå samtliga mål kopplade till arbete och studier är projektets begränsade inskrivningstid på sex mån när det gäller deltagare som anvisats via Arbetsförmedlingen. Detta i kombination med att deltagarna stått mycket långt ifrån arbetsmarknaden (flera har exempelvis varit analfabeter, andra långtidssjukskrivna och inte redo att gå vidare till arbete på en gång) utgör bidragande faktorer till att projektet inte uppnår samtliga indikatorer kopplade till arbete, studier och praktik. Det hade därför varit bättre med en mer individuell inskrivningstid i projektet utifrån varje individs behov där det dock tätt följs upp att utveckling sker och deltagaren avslutas om ingen förändring sker.

### KONTAKTERNA MED ARBETSGIVARE

Ytterligare en anledning är att det varit svårt för projektet att hitta arbetsgivare som varit villiga att ta emot deltagare på praktik från båda spårmen särskilt för spår 1 som är i behov av stöd i det svenska språket. Företagen har ingen erfarenhet av det, tycker inte att de har tid och väljer då den enklaste vägen att tacka nej. Det hade därför varit bra att ha ett antal företag som varit engagerade och med på tåget redan från projektstart där deltagarna kunnat få testa. Projektet hade vid projektstart arbetsgivare kopplade till projektet via referensgrupp 2 men dessa visade sig inte ha tid att delta vid referensgruppsmötena. En större förankring hos dessa samt ett tydliggörande kring vad som förväntades av dem hade troligtvis behövts.

### ARBETSFÖRMEDLINGENS OMORGANISERING

Det var ursprungligen tänkt att projektmedarbetarna skulle få följa med Arbetsförmedlingen på deras företagsbesök men pga. Arbetsförmedlingens omorganisation var inte detta möjligt. Arbetsförmedlingens chef uppger att det skulle behövas någon som är med deltagarna på arbetsplatserna, särskilt de språksvaga. Timingen är också viktig när man kontaktar arbetsgivare så att det passar arbetsgivarnas cykler. Det är exempelvis mindre lämpligt att kontakta arbetsgivare när de har högsäsong och mer lämpligt under lågsäsong. Styrgruppsmedlemmen uppger att Norsjö kommun brukar annonsera till företagen och efterfråga arbetsgivare som är intresserade av att ta emot besök, presentera vilka de är och vad de erbjuder. Detta kanske skulle kunna vara något att testa i framtida projekt.

Intervjuad styrgruppsmedlem från Arbetsförmedlingen önskar att projektet haft bättre förutsättningar och resurser att avsätta personer från varje samverkanspart på plats i projektet som kunde vara med i projektarbetet. Detta eftersom man då skulle få in alla parter kompetenser och skapa ett multikompetent team. Arbetsförmedlarna har tillgång till dolda lediga jobb och uppbyggda företagskontakter som Medlefors folkhögskola inte har. Medlefors behöver därför börja med att kartlägga deltagarnas kompetenser, upparbeta nätverk med arbetsgivare och det tar då lite längre tid.

Utvärderarnas rekommendation inför framtida projekt för att stärka arbetsgivarkontakterna är därför att:

- Samverka med aktörer som har befintliga arbetsgivarkontakter för att ta del av dessa, exempelvis näringslivs- och arbetsgivarorganisationer.
- Beroende på Arbetsförmedlingens utveckling se om det går att samverka med dem kring kontaktnät till arbetsgivare och företagsbesök.
- Tydligare förankra i förväg vad projektet rent konkret förväntar sig av samverkande arbetsgivare i projektet.

#### HORISONTELLA PRINCIPER

Projektet har arbetat mycket medvetet och engagerat med horisontella principer och de goda resultaten kopplade till de mål som är kopplade till horisontella principer visar tydligt att perspektivet har funnits med och varit integrerat i projektets aktiviteter. Den del där projektet inte lyckats är när det gäller andelen inskrivna deltagande kvinnor och män. Projektet har under hela projektiden haft en betydligt större andel kvinnor inskrivna än män. 4R-analysen indikerade att anvisande parter och då främst Arbetsförmedlingen har förknippat Medlefors folkhögskola med lågtröskelaktiviteter och kvinnor, något som bidragit till att projektet fått så stor andel kvinnor till sig i spår 2. Vår rekommendation inför kommande projekt är därför att ha en ökad medvetenhet kring denna risk redan från projektstart, löpande följa deltagarantalet och medvetet och riktat anvisa män till projekt på Medlefors.

#### IMPLEMENTERING

Våren 2019 hölls en implementeringsworkshop med projektets styrgrupp och projektgrupp som gemensamt fick fundera kring och identifiera projektets framgångsfaktorer. Styrgruppen har dock inte arbetat vidare med framgångsfaktorerna efter implementeringsworkshopen. Vi kan därför inte se att man kommit vidare med arbetet kring huruvida Medlefors folkhögskola kan ingå som kompletterande aktör till Arbetsförmedlingen. Vår bedömning är därför att graden av implementering i projektet är låg.

#### AVSLUTANDE KOMMENTAR

Vår sammanfattande bedömning av projektet som helhet är att det varit ett lyckat projekt som har arbetat engagerat för att uppnå sina mål. De aktiviteter som har genomförts har varit relevanta för målgruppen, deras problembild och fyllt deras behov. Områden som generella kompetenser samt dokumentationen av dessa och mental träning har varit intressant att följa och det är tydligt att det har skapat ett mervärde för såväl deltagare som Arbetsförmedling. Projektet har stött på utmaningar exempelvis i form av externa faktorer som Arbetsförmedlingens omorganisation samt svårigheter att få arbetsgivare att ta emot deltagare på praktik. Det är också praktikplatser, jobbskuggning och studiebesök som deltagarna önskat mer av. Det är denna del i projektet som behöver stärkas upp i framtida projekt. Vår bedömning är dock att projektet utifrån sina förutsättningar har gjort så gott det har kunnat för att uppnå sina mål och intervjuade anvisande parter är även nöjda med projektets insats.

# 7 Bilagor

Bilaga 1 – Delrapport 1

Bilaga 2 – Delrapport 2

Bilaga 3 – Deltagarporträtt

Bilaga 4 – Frågeunderlag till djupintervjuer

Bilaga 5 – Frågeunderlag till webbenkät deltagare

Bilaga 6 – Förteckning över genomförda intervjuer

Bilaga 7 – Deltagande observationer

Bilaga 8 – Projektets implementering